

**ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DENETİMLER VE**  
**YAPTIRIMLAR**

**Yüksek Lisans Tezi**  
**Mustafa Anıl HERGÜL**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

**Ocak, 2022**

**ANKARA**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ  
DENETİMLER VE YAPTIRIMLAR**

**Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi**

**Fen Bilimleri Enstitüsü**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Mustafa Anıl HERĐÜL**

**Ocak, 2022**

**ANKARA**

## YÜKSEK LİSANS TEZ SONUÇ FORMU

**Doç. Dr. Mehmet BARAN** gözetiminde tamamlanan “**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DENETİMLER VE YAPTIRIMLAR**” tezini okuduk. **Prof. Dr. Sadettin ORHAN** ve bizce, yüksek lisans derecesi için tez olarak, kapsam ve kalitede tam olarak yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Doç. Dr. Mehmet BARAN

Danışman

Prof. Dr. Ergün ERASLAN

Jüri Üyesi

Prof. Dr. İlker KALKAN

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Sadettin ORHAN

Enstitü Müdürü

Fen Bilimleri Enstitüsü

## ETİK BEYAN

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Tarih: 27/01/2022

İmza:

Mustafa Anıl HERGÜL

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmama başlarken bana yön gösteren, bilimsel düşünceyi yaşam biçimi olarak algılamamı sağlayan, dönem projemin her adımında beni yönlendiren ve yüksek lisansa başladığım günden itibaren desteklerini benden esirgemeyen, beni bir öğrencisi olarak değil meslektaşısı olarak gören, sayın hocam Doç. Dr. Mehmet BARAN' a teşekkür ederim. Ayrıca desteklerini her adımında yanımda hissettiğim kıymetli eşim Çağla' ya evlatlarım Barış, Atlas ile annem, babam ve kardeşime katkılarından ve yoğun çalışmalarım sırasında bana göstermiş oldukları sabırdan dolayı sonsuz teşekkür ederim.

**2022, 27 Ocak**

**Mustafa Anıl HERGÜL**

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DENETİMLER VE YAPTIRIMLAR

## ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği (İSG); kanun, yönetmelik ve tebliğler ile çalışanların korunmasını sağlamaya yönelik inceleme ve uygulamalar bütünüdür. İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler dizisine “İş Güvenliği” denir [1]. Bu çalışmalar kapsamında devletin, işverenlerin ve iş görenlerin birtakım sorumluluklara sahip olmaları gerekmektedir.

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği denetim ve yaptırımlarıyla ilgili özet bir girişin ardından ikinci bölümde genel bilgiler, üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliği denetiminde iş teftiş kurulu ve iş müfettişlerinin sorumlulukları, dördüncü bölümde ise işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetlenen ana hususlara değinilirken; tüm bu çalışma neticesinde Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin caydırıcı seviyelerden uzak olduğu görülmüştür.

Kanuni Dayanak: İşveren ve çalışanların, iş yerindeki iş güvenliği ve iş sağlığının sağlanması ve mevcut koşulların iyileştirilmesi için yetki ve sorumluluklar ile hak ve ödevleri düzenler. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu, herhangi bir alanda, herhangi bir ünvan ve şekil ile çalışan herkes için geçerlidir [2].

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı, İş Güvenliği, Devlet, Denetim, Yaptırım

## **CONTROL AND SANCTION ABOUT OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

### **ABSTRACT**

Occupational safety and health (OSH) is a multi-disciplinary field concerned with the safety, health, and welfare of people at work. These terms of course also refer to the goals of this field,

In this study, occupational health and safety inspection and enforcement after a brief introduction, the second section of general information, in the third chapter of labour inspection and occupational health and safety responsibilities in the control of labour inspectors, in the fourth chapter, the main issues in relation to occupational health and safety in workplaces were being addressed and controlled as a result of all this work in Turkey, away from the deterrent level of Occupational Health and safety audits.

In common-law jurisdictions, employers have a common law duty to take reasonable care of the safety of their employees. Statute law may in addition impose other general duties, introduce specific duties, and create government bodies with power to deal with work place safety issues: details of this vary from jurisdiction to jurisdiction.

**Keywords:** Occupational Health, Safety, Government, Control, Sanction

## İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ SONUÇ FORMU .....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xii

### **BÖLÜM 1 - GİRİŞ..... 1**

### **BÖLÜM 2 - GENEL BİLGİLER ..... 4**

#### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Amacı ..... 4

#### 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Kapsamı..... 5

##### 2.2.1. İdari Yaptırımlar ve Kontroller..... 9

##### 2.2.1.1. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirmesi-İSG Kâtip Ataması ..... 10

##### 2.2.1.2. Onaylı Defter (İş Sağlığı ve Güvenliği Öneri ve Tespit Defteri).... 14

##### 2.2.1.3. Çalışanların Özlük Dosyalarının Kontrolü ..... 15

##### 2.2.1.4 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Kontrolü ..... 16

##### 2.2.1.5. Çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin kontrolü 19

##### 2.2.2. Mevzuatın Yapısı..... 20

##### 2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ile İlgili Hükümler ..... 22

### **BÖLÜM 3 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİNDE İŞ TEFTİŞ**

### **KURULU VE İŞ MÜFETTİŞLERİNİN SORUMLULUKLARI ..... 24**

#### 3.1. İş Teftiş Kurulu ..... 24

##### 3.1.1. İş Müfettişlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Görev ve Yetkileri.. 26

### **BÖLÜM 4 - İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ**

### **DENETLENEN ANA HUSUSLAR..... 28**

#### 4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminde Değerlendirilen İşveren ve Alt İşveren İlişkisi ..... 28

#### 4.2. Çalışan Sayıları Tespiti ..... 29

4.3. Denetlenen Organizasyon Yapısı .....	30
4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu .....	30
4.3.2. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman .....	30
4.3.3. İşyeri Hekimi ve İşyeri Sağlık Birimi .....	30
4.3.4. Sorumlu Müdür .....	30
4.3.5. Teknik Nezaretçi ve Tahlisiye Ekibi .....	31
4.3.6. Yapı İşleri Koordinatörü .....	31
4.3.7. Usta Öğretici .....	31
4.3.8. İlgüyardımcı .....	32
4.3.9. Radyasyondan Korunma Sorumlusu .....	32
4.3.10. Yangın Güvenliği Sorumlusu .....	32
4.4. Denetlenen Diğer Hususlar .....	32
<b>BÖLÜM 5 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİNİN SONUÇLARI ...</b>	<b>34</b>
5.1 Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları .....	34
5.1.1 İdari Para Cezaları .....	75
5.1.1.1 İdari Para Cezası Türleri .....	75
5.1.1.2 İdari Para Cezalarının Temel Özellikleri .....	76
5.1.1.3 İdari Para Cezalarına Hakim Olan İlke ve Kuralları .....	77
a) Yasallık İlkesi .....	77
b) Cezaların Şahsiliği İlkesi .....	79
c) Ne Bis İn İdem İlkesi ve İçtima .....	79
d) Gerekçe Gösterme Zorunluluğu .....	80
e) Savunma Hakkı .....	81
f) Yargı Yolunun Açık Olması İlkesi .....	81
g) Ölçülülük İlkesi .....	82
5.1.1.4 İdari İşlemin Unsurları Açısından İdari Para Cezalarının Değerlendirilmesi .....	84
a) İdari Para Cezalarında Yetki .....	84
b) İdari Para Cezalarında Şekil .....	85
c) İdari Para Cezalarında Sebep .....	86
d) İdari Para Cezalarında Konu .....	86
e) İdari Para Cezalarında Amaç .....	88
5.2. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması .....	90
5.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması .....	91

5.4. Cumhuriyet Savcılığına Başvuru ve Ceza Davası.....	91
<b>BÖLÜM 6 - SONUÇ .....</b>	<b>92</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>97</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>102</b>



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
GSMH	Gayri Safi Milli Hâsıla
ILO	International Labour Organization
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGMM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
OSGB	Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri
OSH	Occupational Safety and Health
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.1.</b> İş Kazası Ölüm Oranları (2003 – 2014).....	2
<b>Tablo 5.1.</b> 2019 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları.....	35
<b>Tablo 5.2.</b> 2019 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları.....	43
<b>Tablo 5.3.</b> 2020 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları.....	51
<b>Tablo 5.4.</b> 2021 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları.....	59
<b>Tablo 5.5.</b> 2022 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları.....	67



## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 2.1.</b> İSG – KATİP Giriş .....	10
<b>Şekil 2.2.</b> İSG – KATİP e-Devlet Giriş Yöntemi .....	11
<b>Şekil 2.3.</b> ÇSGB giriş sayfası.....	12
<b>Şekil 2.4.</b> Hizmet Alan İşyerleri Modülü.....	12
<b>Şekil 2.5.</b> Görevlendirme ve Sözleşme Sayfası .....	13
<b>Şekil 2.6.</b> Onay Sayfası.....	13
<b>Şekil 2.7.</b> Görev Onay Durumu .....	14
<b>Şekil 4.1.</b> Denetlenen Bir Firmanın Denetleme Sonuçları.....	33



# BÖLÜM 1

## GİRİŞ

Günümüzde iş hayatındaki herkesin güvenli ve sağlıklı bir çalışma ve hayat geçirebilmesi için İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimler ve yaptırımlar zorunlu olmuştur. Bu yaptırımlar ve denetimler çalışan ve işvereni kanuni olarak güvence altına almaktadır.

Sağlıklı ve güvenli yaşam ancak; iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam anlamıyla oturmasıyla gerçekleşecektir. Bu bağlamda gerek çalışanların gerekse işverenlerin eğitilmesine ihtiyaç vardır. Bu eğitimler ilkokul düzeyinden başlayarak ömür boyu devam etmelidir. Bu eğitimler ışığında İSG kültürü her bireye aşılmalı, her çalışanın önce kendini koruması ve kendinin yaptığı işten daha değerli olduğu duygusunu hissetmesi sağlanmalıdır. Bu ise çalışanın kendisini tam anlamıyla yasalarla korunduğunu hissetmesiyle sağlanabilir.

Tüm bunlar ışığında en önemli görev İSG denetimi ve yaptırımı yapanlara ve uygulanmasından sorumlu kişilere düşmektedir. Eğer tüm denetimler ve yaptırımlar eksiksiz uygulanırsa toplumda İSG kültürü hızla artacak ve istenmeyen iş kazaları meslek hastalıkları ve iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklı her türlü sorun çözülecektir.

Her yıl dünyada 2,2 milyon çalışanın iş kazası sonucunda hayatını kaybettiği bilinmektedir. Yaklaşık 160 milyon kadar çalışan mesleki hastalıklarından etkilenirken, yaklaşık 270 milyon çalışan ise iş kazasından etkilenmektedir. Bahse konu rakamlar dünyadaki nüfusunun %0.002'sini oluşturmaktadır. Bu da bize alınması gereken önlemlerin zorunluluğunun göstergesidir. Ayrıca İş kazaları sonucunda can kaybı ve meslek hastalıklarının maliyeti ülkelerin GSMH %3'üne ulaşmakta olup, Türkiye'de ise yılda yaklaşık 4 katrilyon TL'dir.

Ülkemizde iş kazalarının en fazla yaşandığı sektörler şu şekilde sıralanır:

- Metal Ürünleri İmalatı (%13)
- İnşaat Sektörü (%9,6)
- Maden Arama Sektörü (%6,5) [3]

Günümüzde 1997-2006 yıllarında tespit edilen iş kazası, meslek hastalıkları ve meslek hastalığı sonucu ölüm sayılarında düşüş görülmekte olsa da bu alandaki yeterli veri toplama sistemlerinin olmaması bunun dışında eğitim, bilimsel araştırma-inceleme kurumlarının yetersizliği bu veriler sağlıklı biçimde değerlendirmemizi engellemektedir.

**Tablo 1.1** İş Kazası Ölüm Oranları (2003-2014) [3]

	Sigortalı İşçi Sayısı (Bin)	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	Yüz Bin İşçide Ölüm Oranı
2003	5.615	811	14,4
2004	6.181	843	13,6
2005	6.919	1096	15,8
2006	7.818	1601	20,5
2007	8.505	1044	12,3
2008	8.802	866	9,8
2009	9.030.	1171	13,0
2010	10.031	1454	14,5
2011	11.031	1710	15,4
2012	11.939	745	6,2
2013	12.484	1360	10,9
2014	12.287	1886	15,4
2014(*)	12.287	1567	12,8
Toplam/ortalama		14.587	11,3

İş güvenliği kanunlarla belirlenmiş çerçevede sağlanmak zorundadır. İşyeri tehlikelerine karşı gerekli kanunları hazırlamakla yasama organı yükümlüdür. Bu alanda yapılan yasal mevzuat; konuyla alakalı yasalar, tüzük ve yönetmeliklerden oluşur. Ülkemizde çalışanların ruhsal sağlığını ve fiziksel güvenliği tehdit eden

unsurların ortadan kaldırılması ve oluşmaması hususu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenerek güvenceye alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili; kaza sebeplerinin tespiti ve tedbiri, risk değerlendirmesi, zararın azaltılması ve ortadan kaldırılması gibi unsurların dikkate alınmaması işgücü ve maliyet kaybına, hukuki yaptırımlara yol açmaktadır. İşverenlerin, ahlaki ve vicdani açıdan bu konuda bilgilendirilmesi ve kurallara uyması elzemdir. 6331 Sayılı İSG Kanununun uygulamaya alınmayan son maddesi olan “50’den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler ile tüm kamu sektörünün de İSG Kâtip üzerinden işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ataması yapması” maddesi 1 Temmuz 2017 tarihi itibarıyla devreye alınacak. Böylece; 1 kişi dahi çalıştıran tüm işletmelerin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile anlaşmaları gerekecek. İşverenler bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilen Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) ile çalışabilecekler [4].

İSG Kanunu Cezaları Aykırılığın Yapıldığı Her Ay İçin Ödenmektedir. İşverenler sözleşme yapmadıkları İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı için para cezası ile karşılaşabilecekler. Bu nedenle, İşverenler İş Güvenliği Cezaları konusunda bilgi sahibi olmalı ve gereğini yapmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin kurum içindeki uygulaması kontrolü devletçe görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca nezdinde yapılmaktadır. Yapılan kontrollerde belirlenen uygunsuzluk durumlarında cezai yaptırımlar yönetmeliklerle belirlenen kurallara bağlanmıştır.

Bütün işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak adına iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurumlarda denetimin kimlerce ve ne şekilde yapıldığı, uygunsuzluk olması durumlarını ve hukuki dayanakları incelenmektedir.

İncelemenin konusu doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının tanımlamasının yapılması ve kapsamının belirlenmesi, İş sağlığı ve güvenliğinin dünyadaki tarihsel gelişimiyle ilgili bilgilendirme yapılması, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili risklerin tespiti, iş sağlığı ve güvenliğinin mali boyutunun değerlendirilmesi ve bu alanda faaliyet gösteren uluslararası kuruluşların incelenmesi ile iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yaptırım ve denetimlerle yapılacak diğer çalışmalara katkıda bulunmak ve kaynak oluşturmak açısından önemli olduğu bilinmektedir.

# BÖLÜM 2

## GENEL BİLGİLER

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Amacı

İSG denetiminde gerçekleştirilmek istenen asıl amaç meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önüne geçilmesidir. Bu sebepten ötürü, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki hükümlerin tamamının uygulanmasını sağlamak, mevzuata uymaları hususunda hem işçiyi hem de işvereni bilgilendirmek ve bu husustaki olumsuzlukları yetkili birimlere bildirmek denetim yapanın sorumluluğunda olan kurum ve kuruluşların görev alanındadır.

Fakat uygulama aşamasında kendi sorumlulukları içerisinde denetim yapmakla ve mevzuat hazırlamakla sorumlu kamu otoritesinin hazırladığı farklı farklı mevzuatlar nedeniyle bazı noktalarda aralarında çelişki yaşanan düzenlemeler görülmektedir [5]. Meydana gelen çelişkilerden dolayı denetimlerin sağlıklı bir zeminde yapılamamasına, bürokratik işlemlerin zamana yayılmasına ve kaynakların israfına yol açmaktadır. Mevzuatlardaki bu farklılıklar iş sağlığı ve güvenliği maddelerinde kapsayıcı bir dil kullanılması hususunda belli başlı düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Denetim ve yaptırımlar sosyal düzeni özre uğratan ve kanunlara karşı ortaya çıkan problemlere istinaden uygulanmaktadır. İSG Kanun'u hükümlerine aykırılık İSG önlemlerini almamak, zorunlu hallerde işçilere KKD temin etmemek, risk değerlendirmesi yapmamak gibi Kanun'da belirtilen yükümlülüklerin yerine getirmemesi anlamını taşımaktadır. İSG Kanunu'nda ve Kanuna dayanılarak oluşturulan mevzuatta belirtilen ödevlerin yerine getirilmemesi anlamına gelen aykırılıklar teknik iş müfettişleri tarafından yapılan İSG teftişleri ile saptanmaktadır.

Denetimin asıl hedefini gerçekleştirebilmesi için etkinliğin ölçülmesi için performans kıstasları belirlenmelidir. Denetimlerin etkili bir şekilde, eğitim öncelikli ve süreklilik arz etmesi, denetleyicilerin günümüzün bilgi ve teknoloji imkânlarından yararlanması sağlanmalıdır [6].

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Kapsamı

Çağın gerekliliklerini yakalamak için uygun bir iş denetiminin alt yapısının hazırlanması 17 Şubat-4 Mart tarihleri arasında gerçekleştirilen 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi'nde gerçekleştirilmiştir. İşçi gruplarının çalışma ilişkileri, çalışma ortamı ve çalışma şartları üzerinde anlaşmaya vardığı 34 maddelik metnin içerisindeki bir maddesinde “Sanayi ve Mesai Müdüriyet-i Umumiyesinde bir mesai heyet-i teftişyesinin ihdası ve bu heyete Birlikler ittiheadından müşavir kabulü”dür. Sonuç olarak alınan kararların teorik aşamadan pratiğe aktarılması ise oldukça uzunca bir süre almıştır. 1924, 1929 ve 1932 yıllarında ise iş hayatı ile ilgili bir İş Kanunu çıkarma çabalarından sonuç alınamamıştır. [7]

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde iş hayatının denetlenmesine yönelik ilk dikkat çeken düzenleme 1936 tarihinde yapılan 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanun ile ilk defa iş denetiminin genel ilkeleri sistemli olarak ele alınmıştır. Günümüzde de uygulanmakta olan iş hukukunun ve denetiminin esasları bu yasa ile oluşturulmuştur. [8].

2003 tarihinde çıkartılmış olan ve şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu 7. Bölümü'nde çalışma yaşamının denetimine ve teftişine ilişkin düzenlemeleri barındırmaktadır [9]. Kanunun ilgili kısmında Devletin çalışma yaşamının denetime ve teftişe ilişkin vazifesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vasıtasıyla ifa edeceğini düzenlenmiş olup akabinde müfettişlerin görevleri, denetimde ve teftişte diğer mercilerle iş birliği ve işçi ve işverenin yükümlülükleri ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir [10]. Bu kapsamda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümlerin, temelde devlet organları tarafından denetlenmesi kabul edilmektedir. [11]. İş sağlığı ve güvenliği denetimini devlet adına ifa edecek olan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı istenen gereksinimlere cevap verecek özellikte ve sayıda teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri tarafından yapılır [12].

2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş sağlığı ve güvenliğinin denetlenmesine yönelik yapılan önemli ulusal düzenlemedir. İlgili kanunun 4. bölümü olan “Teftiş ve İdari Yaptırımlar” içerisinde iş sağlığı ve güvenliği denetimi ile ilgili birtakım düzenlemeleri barındırmaktadır. İlgili madde kapsamında Kanun hükümlerinin uygulanması, teftişi ve izlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği

bakımından denetim yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilir [13]. Bakanlık bünyesinden çalışanlar, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında inceleme, ölçüm ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak güvenlik ve sağlık birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilen kişiler mümkün olduğunca işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir [13].

Bu özel kanunlara ek olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na da bir göz atmamız gerekmektedir. "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. Madde gereğince, hizmet ilişkisi süresince işverenin işçinin kişiliğine saygı göstermek, kişiliğini korumak, sağlığına hassasiyet göstermek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin tesis edilmesinde yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işverenin, işçilerin güvenliklerini sağlama ve sağlıklarını koruma yükümlülüğü içerisinde, kendisinden beklenen, teknik yönden uygulanabilir, deneyimlerin zorunluluğunca ve işyerinin niteliklerine uyan önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır [14]. Aynı zamanda bu madde içerisinde işverenin, işçilerin çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi amacıyla gerekli olan tüm önlemleri almasını, ihtiyaç olunan araç ve gereçlerin bulundurulması zorunluluğuna değinirken, işçilerin ise iş sağlığı ve güvenliği hususunda alınan tüm önleme uyma zorunluluğu düzenlenmiştir [15, 16].

Bu açıdan değineceğimiz diğer bir kanun ise 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanundur [17]. Söz konusu kanunun ikinci maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sorumluluklarını ve görevlerini düzenlenmiştir. Çalışma barışını temin etmek ve çalışma yaşamını denetlenmek ve düzenlemek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın önemli bir görevidir. Kanunun 13. Maddesi İş Teftiş Kurulunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kuruluşundaki denetim ve danışma birimlerinden biri olarak belirtmiş ve yine bahse konu sözleşmenin 15. Maddesi uyarınca İş Teftiş Kurulunun görevleri açık bir şekilde belirtmiştir. İlgili maddede İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bakanlık nezdinde çalışma yaşamı ile alakalı mevzuat bağlamında programlı veyahut program dışı denetleme ve soruşturma yapmak, inceleme için gerekli önlemleri almak veyahut da aldırarak, Uluslararası sözleşmeler bağlamında iş

yerlerinde yapılan uygulamaları izlemek ve incelemek, çalışma yaşamı ile ilgili mevzuatın iş ortamında uygulanmasını izlemek, çalışma yaşamı ile ilgili mevzuat çalışmaları yürütmek, gerekli olduğu takdirde teftiş ve denetimler sonucunda mevzuatın problemlili görünen yönlerini çözüme kavuşturarak uygulanabilirliği sağlamak, iş kolları bazında ilgili kurum ve kuruluşlarca gerekli olan önlemleri belirlemek için Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak, yapılan denetim sonuçlarını inceleyerek istatistiksel verileri oluşturmak, yorumlamak ve değerlendirmek, müfettişlerin yaptığı iş teftişi ile ilgili işlem ve faaliyetleriyle ilgili teftiş, soruşturmaları, inceleme ve yürütme gibi çeşitli görevleri yerine getirirler.

Türkiye örneği baz alındığında yapılan güncel yasal düzenleme ise İş Teftiş Tüzüğü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğidir. 1979 tarihinden bu yana geçerliliğini korumakta olan 1979 tarihli İş Teftiş Kurulu Tüzüğü gereğince, çalışma mevzuatının aktif bir şekilde uygulanmasında müfettişler tarafından Yapılacak denetleme, teftişin ve izleme ilkeleri, teftiş hizmetinin sağlık bir biçimde örgütlenmesi ile alakalı kurallar, işyerlerinde tutulan teftiş defterlerinin şekli, ne şekilde doldurulacağı ve defterle alakalı yapılan işlemler, müfettiş yardımcılarının ve müfettişin yetki, görev ve yetenekleriyle işe alınmaları ve çalışma şekilleri belirlenmiştir [18, 19]. Tüzüğe göre İş Teftişi, İş Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilir ve kurul, Bakanlık bünyesine bağlı olup, başkanla birlikte baş iş müfettişi, iş müfettişi, iş müfettiş yardımcılardan oluşur [18]. İş Teftiş Yönetmeliği'nin içeriğinde İş Teftiş Tüzüğündeki benzer olan hükümler detaylandırılmıştır. [20]. İş denetiminin önemli elemanlarından biri olan İş Müfettişleri bu görevi icra etmeye katılmış oldukları bir sınav vasıtasıyla hak kazanmaktadırlar. Mesleğe hak kazanan müfettişlerin kendi görev ve sorumlulukları dışında herhangi bir serbest meslek faaliyetinde bulunmaları yasaklanmış olup, bilirkişi olarak görevlendirildikleri takdirde de müfettişlerin bahse konu görevlendirmeyi süratle Başkanlığa bildirimde bulunmaları gerekmektedir [18].

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği denetimi devletçe ya da işverenince yapılmaktadır. Devletçe gerçekleştirilen denetime bakıldığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinden çalışan denetlemeye ve teftiş yetkili İş Müfettişlerince gerçekleştiriliyor gibi görünse de sadece bunlar ile sınırlandırılmaz [11]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan bu

denetimler, özel, önel ve genel denetim olmak üzere üç farklı yönden gerçekleştirilir [10]. Bakanlığın dışında denetlemeye yetkili diğer bakanlıklar ise; Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Orman Bakanlığıdır, Ulaştırma Bakanlığı'dır Saydığımız bu bakanlıklar kendi görev alanlarının sınırları çerçevesinde denetim yetkisinin bir bölümünü ellerinde bulundurmaktadırlar. Ayrıca işverenlere yapılacak olan yenilikleri zorunlu tutmaya da sahip olmaktadır. Bu bakanlıklara ek olarak Türkiye İş Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu, İl Özel İdareleri ve belediyeler ve Türkiye Atom Enerjisi Kurumu, tarafından da sınırlı da olsa kendi kuruluşlarının yetkili olduğu alan içerisinde, denetleme yapma hakları bulunmaktadır. Devlet aktörlerinin yanında İş Hukuku'nun bir diğer sorumluluk sahibi olan işveren tarafı Türk hukuk sisteminde kendi işyeri üzerinde denetleme ve teftiş yapabilme hakkı bulunmaktadır. Bu teftiş ve denetleme yukarıda bahse konu olan birtakım kanunlarca da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirler almaktadır. Bu tedbirlerin uygulamaya konması, denetlenmesi önemli bir sorumluluk olma özelliğindedir. İşverenin gereklilik arz eden yükümlülüğünün yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi oluşturma ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğu da bulunmaktadır [8]. İşverenin söz konusu yükümlülükleri uygulamadığı zaman ise işçi işi yapmamana hakkınsa sahiptir veyahut daha tehlikeli durumlarda ise iş sözleşmesini haklı nedenlerden dolayı feshini isteyebilir.

Lakin denetim başlı başına yeterli olmayan bir kontrol mekanizması oluşturmaktadır. Denetimler dışında sağlanacak cezai ve hukuki yaptırımlar bu teftişlerin daha kalıcı ve vazgeçirici olması açısından büyük öneme sahiptir. Türk Hukuk Sistemi iş sağlığı ve güvenliği denetimleri neticesinde cezai, idari ve hukuki olmak üzere üç tip yaptırım ortaya koymuştur. İdari yaptırımlar başlığı altında; işin durdurulması, işçilerin çalışmaktan alıkonulması ve idari para cezası uygulanması gibi birtakım cezalar bulunmaktadır. Cezai yaptırımlar başlığı altında meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ihmal veya kasıt durumları bulunmaktadır. Ek olarak işverenin hukukî yükümlülükleri sadece iş sağlığı ve güvenliği alanıyla sınırlanamaz [10]. İşverenin hukukî yükümlülükleri, gözetme borcuna aykırılık neticesinde zarar gören işçinin kendisine veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu oluşturmakta ve akdi sorumluluğun kapsamı alanı girmektedir [15].

İş Sağlığı ve Güvenliği denetimi kapsamında belli başlı denetim başlıkları bulunmaktadır.

### 2.2.1. İdari Yaptırımlar ve Kontroller

Kabahatler Kanunu'nun 2. maddesine göre kabahat, "*kanunun, karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık*" olup, idari yaptırımsa, 16. maddeye göre, "*kabahatler karşılığında uygulanacak olan ve idari para cezası ve idari tedbirlerden ibaret olan yaptırımlar*"dır. İdari tedbirler, mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve ilgili kanunlarda yer alan diğer tedbirlerden oluşmaktadır. Bu maddede bahse konu olan "*ilgili kanunlarda yer alan diğer tedbirler*"e örnek olarak, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen işin durdurulması verilebilmektedir.

İdari tedbirlerde maksat cezalandırma değil, mevzuat kapsamında yapılan ihlali durdurmak ve engellemektir. İşyerinde işin durdurulması kararı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesine göre verilmekte olup, bir ceza amacı taşımamaktadır. Sadece çalışanlar için hayati tehlike oluşturan yönlerin giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde veyahut tamamında işin durdurularak hayati tehlikenin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. İşyerlerinde işin durdurulması amacıyla iş müfettişleri tarafından yazılan raporların başlığı da "İdari Tedbir Raporu"dur. Yalnızca bu başlığa bakıldığında da amacın idari bir tedbir olduğu açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Literatürde yapılan bazı tanımlara göre idari yaptırımlar; mevzuata aykırılık şeklindeki idari ihlal karşılığında, yasaların açık bir şekilde yetki verdiği hususlarda, idarenin bu yetkiye dayanarak, herhangi bir yargı kararı gerek olmaksızın, tek yanlı uyguladığı, yasaklara ve kurallara uyulmasını, borç ve yükümlülüklerin yerine getirilmesine yönelik yaptırımlardır [32, 53].

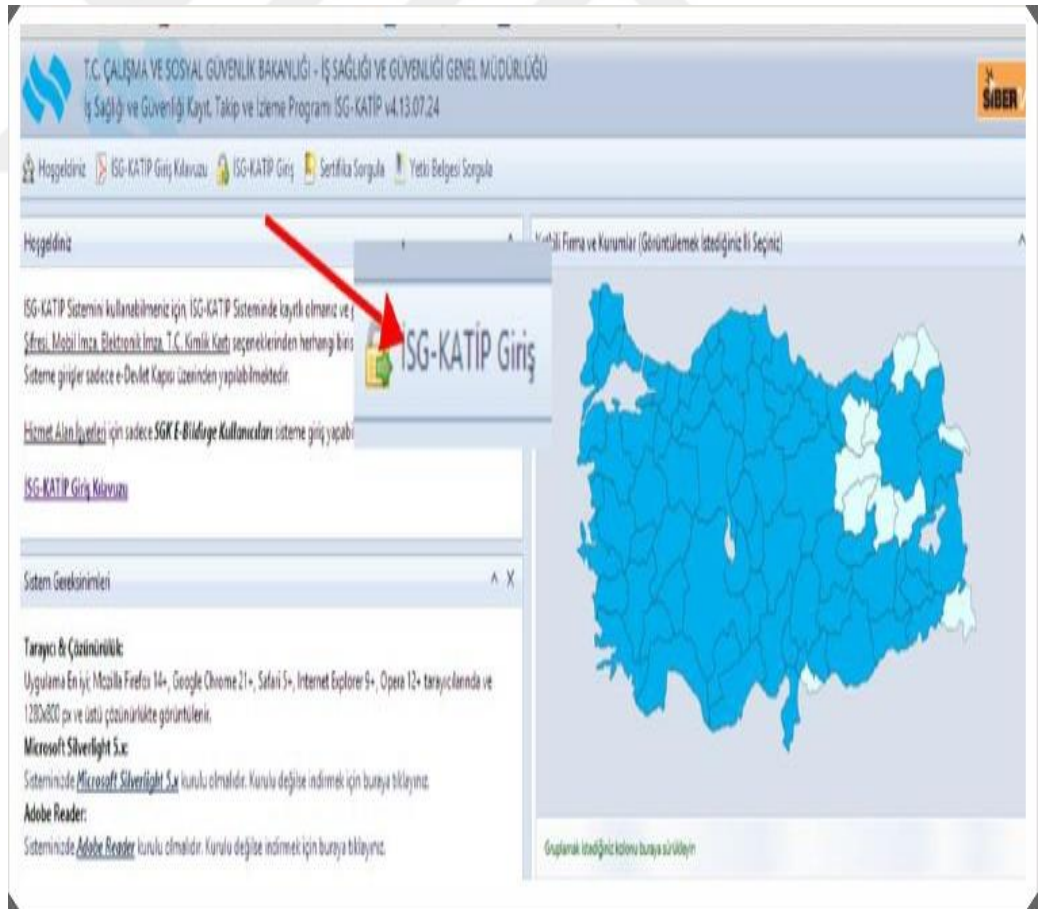
Anayasa Mahkemesi, idari yaptırımlar için "*İdarenin bir yargı kararına gerek olmaksızın, yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak İdare Hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlar, verdiği cezalar*" biçiminde bir tanımlama yapmıştır [61].

Uyuşmazlık Mahkemesi ise “kanunun öngördüğü bir cezanın idarenin bir organı eliyle uygulanabilmesi”ni idari yaptırım tanımını yapmıştır [62].

### 2.2.1.1. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirmesi-İSG Kâtip Ataması

Kamu kurum ve kuruluşları dâhil olmak üzere tüm işyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti alma zorunluluğu vardır. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekim’inin görevlendirmesi İSG-Kâtip adı verilen internet tabanlı bir sistem vasıtası ile yürütülmektedir. Görevlendirme yapılabilmesi için aşağıdaki adımların uygulanması gerekmektedir.

- 1) Uygun internet tarayıcısından (İnternet Explorer, Chrome, v.b) İSG Katip adresine girilmesi,
- 2) Aşağıdaki fotoğrafta açılan sayfada bulunan İSG – KATİP giriş butonuna tıklanması,



Şekil 2.1. İSG – KATİP Giriş

- 3) Butona tıklandığında e-Devlet giriş sayfasına yönlendirilir.

4) SGK E-bildirge kullanıcısının e-Devlet şifresi ile giriş yapması gerekmektedir.

5) Çıkacak sayfada e-Devlet şifresi, Mobil imza, Elektronik imza, T.C. kimlik kartı seçeneklerinden herhangi birini kullanarak Kimlik Doğrulaması ile “GİRİŞ YAP” butonuna tıklanır.

**Şekil 2.2.** İSG – KATİP e-Devlet Giriş Yöntemi

6) GİRİŞ YAP butonuna tıklandıktan sonra aşağıdaki sayfaya yönlendirileceksiniz. Bu sayfada Giriş’ e tıklayarak İSG-KATİP sistemine giriş yapılmış olacaktır.



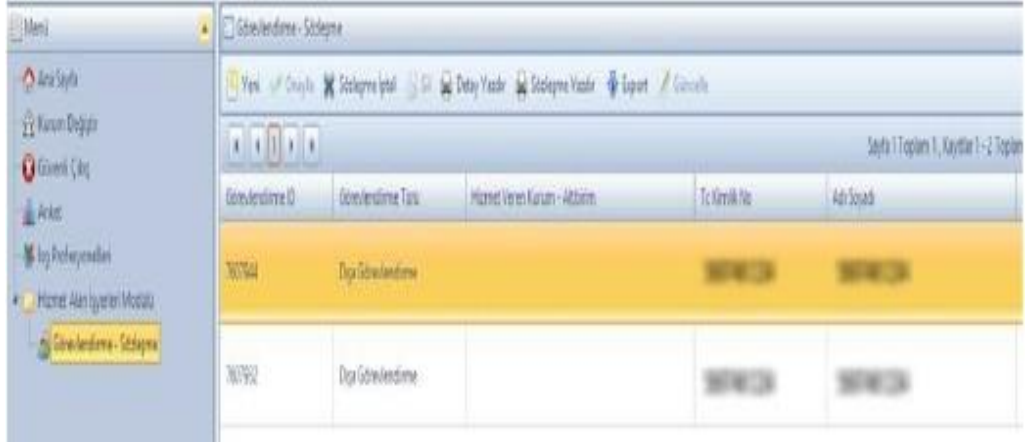
Şekil 2.3. ÇSGB giriş sayfası

- 7) Bu aşamada onay yapmak istenen iş yerine ait sicil numarası satırına tıklayarak “Giriş” tuşuna basılır.
- 8) Böylece sisteme giriş yapılmış olur.
- 9) Sisteme giriş yapılmasının ardından, sol sütunda yer alan “Hizmet Alan İş yeri Modülü” ne tıklanır.
- 10) Açılan menüden ”Görevlendirme, Sözleşme” satırına tıklanır.



Şekil 2.4. Hizmet Alan İşyerleri Modülü

11) Sağ tarafta sözleşmeler karşınıza çıkacaktır. Onaylanacak olan sözleşmenin üzerine tıklayınca. Rengi aşağıdaki rengi alacaktır.



Görevlendirme ID	Görevlendirme Tarihi	Hizmet Veren Kurum - Adı	Tc Kimlik No	Adı Soyadı
76754	Dış Görevlendirme		76754	76754
76752	Dış Görevlendirme		76752	76752

**Şekil 2.5.** Görevlendirme ve Sözleşme Sayfası

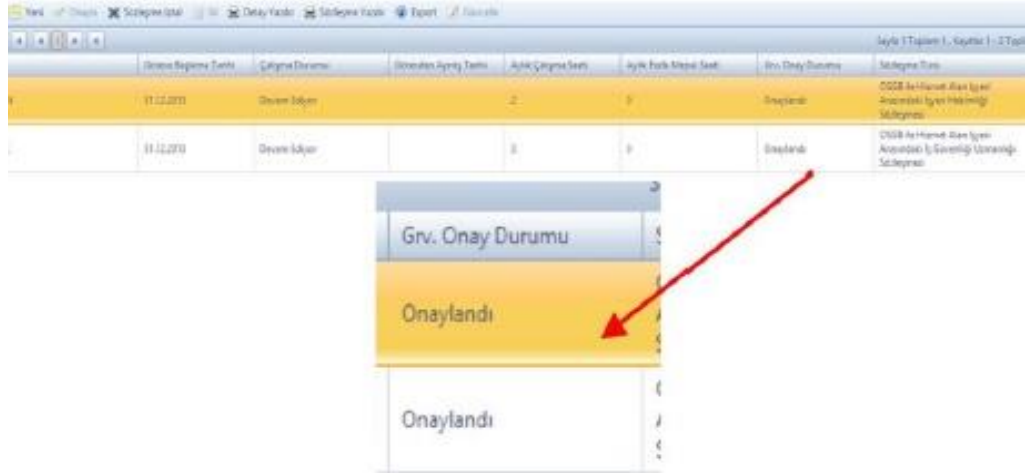
12) Sözleşmeyi seçtikten ve renginin resimdeki gibi olduğundan emin olduktan sonra “Onayla” tuşuna tıklanır. Sözleşme onaylanacaktır.



Görevlendirme ID	Görevlendirme Tarihi	Tc Kimlik No	Adı Soyadı
76754	Dış Görevlendirme	76754	76754
76752	Dış Görevlendirme	76752	76752

**Şekil 2.6.** Onay Sayfası

13) İşlemi yapılan sözleşmenin onaylandığını doğrulamak için sağ tarafta “Görev Onay Durumu” sütununu kontrol ederek “Onaylandı” ibaresi kontrol edilir.



**Şekil 2.7.** Görev Onay Durumu

14) İSG Katip onayı tamamlanmıştır. [21].

Görevlendirme yapılacak işyerinin “e-Bildirge Yöneticisi”nin SGK kayıtlarında tanımlanmış olması. Bu kişilerin e-devlet şifreleri aracılığıyla <http://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr> adresinden İSG-KÂTİP sistemine giriş yaparak, görevlendirilecek iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini T.C. Kimlik numaraları vasıtasıyla sistem havuzundan seçmeleri,

Sistem üzerinden seçilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin, yine aynı sistem üzerinden e-Devlet şifreleri ile sisteme giriş yapıp uygun bulmaları halinde sözleşmelerini onaylamaları gerekmektedir. Ayrıca, daha önce onayı alınmış ve geçerliliği devam eden sözleşmelerin de "İSG-KÂTİP" sistemi üzerinden bildirilmesi ve yenilenmesi gerekmektedir [22].

### 2.2.1.2. Onaylı Defter (İş Sağlığı ve Güvenliği Öneri ve Tespit Defteri)

İşveren, işyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin öneri ve tespitlerini belirtebileceği işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İl Müdürlüklerinden veya noterden tüm sayfalarının onaylanmış olduğu defteri bulundurmakla yükümlüdür. 29.12.2012 tarihli, 28512 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile uygulanmaya başlanmıştır.

Onaylı Defter, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defteri ifade etmektedir.

Yönetmelikte belirlenen onaylı defter yükümlülükleri aşağıda belirlenmiştir:

1. Onaylı defter, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Genel Müdürlük veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanır.
2. Onaylı defter yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır.
3. Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. Teftiş yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır.
4. Onaylı defter işyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işyerleri için geçerlidir [23].

### **2.2.1.3. Çalışanların Özlük Dosyalarının Kontrolü**

Her işe giren personelden işe girişte bazı evraklar istenir. Bu evraklar firmalara, işçinin özelliğine ve işin niteliğine bağlı olarak değişebilir de temel olarak bazı evraklar personel dosyaları için olmazsa olmazdır. Özlük evraklarını eksiksiz olarak temin eden, düzenli ve güncel olarak saklayan işverenler; denetimler, yasalar ve davalar karşısında önemli avantajlar sağlarlar.

Sadece işe girişte değil personel işe devam ettiği sürece özlük evraklarını takibe devam edilmelidir. Çalışılan süre içerisinde personelle ilgili yapılan yazışma, resmî evrak, izin formları uyarılar gibi birçok belge her bir personel için ayrı dosyalanmalı ve gerektiğinde ibraz edilebilmelidir.

**İşe Girişte Personelden Mutlaka Temin Edilmesi Gereken Evraklar;**

- Nüfus cüzdanı fotokopisi
- Nüfus kayıt örneği
- İkametgâh Belgesi

- Diploma fotokopisi
- Sağlık raporu
- Kan grubu kartı
- Adli sicil kaydı
- 2 adet resim
- Aile durumunu bildirir belge
- Askerlik durumunu gösteren belge
- İş Sözleşmesi / Hizmet Sözleşmesi
- SGK işe giriş bildirgesidir.

Özlük dosyaları her bir çalışan için ayrı ayrı oluşturulmalı ve işlemler işlenmelidir [24].

#### **2.2.1.4 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Kontrolü**

15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” in 5 inci maddesine göre işverenler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili aşağıda belirtilenleri yapmakla yükümlüdür [25].

- Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi,
- Programların hazırlanması ve uygulanması,
- Program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesi.
- Çalışanların bu programlara katılması,
- Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi,

İşverenler, çalışanlarına en az aşağıda belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Genel konular:

- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- İşyeri temizliği ve düzeni,
- Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar

Sağlık konuları:

- İlk yardım
- Meslek hastalıklarının sebepleri,
- Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,
- Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,

Teknik konular:

- İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,
- Elle kaldırma ve taşıma,
- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,
- Kişisel koruyucu donanım kullanımı,
- Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
- Tahliye ve kurtarma
- Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,
- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- Güvenlik ve sağlık işaretleri,

- Ekranlı araçlarla çalışma,
- İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,

Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. İşveren, yıl içinde düzenlenecek eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık eğitim programının hazırlanmasını sağlar ve onaylar. Yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilir. Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde ve aşağıdaki sürelerle uygun olarak verilmelidir.

- Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat
- Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,
- Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,

Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte dört saat ve katları şeklinde işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir [26].

### 2.2.1.5. Çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin kontrolü

İşyerlerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda periyodik muayeneler;

1. Az tehlikeli sınıfta en geç 5 yılda bir,
2. Tehlikeli sınıfta en geç 3 yılda bir,
3. Çok tehlikeli sınıfta en geç yılda bir

Olarak tekrarlanır. Ancak işyeri hekimi uygun gördüğü durumlarda bu süreleri kısaltabilir.

İşyeri hekimleri görevlerini yerine getirmek için;

- 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 25 dakika,
- Diğer işyerlerinden,
  1. Az tehlikeli olanlarda, çalışan başına ayda en az 4 dakika,
  2. Tehlikeli olanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika,
  3. Çok tehlikeli olanlarda, çalışan başına ayda en az 8 dakika görev yaparlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan diğer sağlık personeli kavramı Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyenini kapsar. Tam zamanlı işyeri hekimi bulundurmayan tüm işyerleri aşağıda belirtilen sürelerde diğer sağlık personelleri görevlendirmekle mükelleftirler.

- 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli veya tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 35 dakika,
- Diğer işyerlerinden,
  1. Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika.

2. Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 9 dakika.
3. Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 12 dakika [27].

### 2.2.2. Mevzuatın Yapısı

İSG denetimlerinin ve yaptırımlarının öncelikli çalışma ortamı, görev alanı ve şartlarını kapsayan mevzuattır. İşçi ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen, çalışma hayatıyla alakalı yasa, tüzük ve yönetmelikler çalışma mevzuatı olarak betimlenmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu kapsamlı bir şekilde değerlendirdiğimizde kanunun önemli bir ilk adım olduğunu görülmektedir. İlk defa iş sağlığı ve güvenliği alanının bağımsız bir kanun ile düzenlenmesi, konuya atfedilen önemin gösterilmesi açısından önemlilik arz etmektedir. Ayrıca buna ek olarak kanun ile tehlike sınıfta çalışan kamu veya özel tüm işyerleri dahil edildi. Bu yönden bakıldığında kanunun kapsamının da geniş bir şekilde belirlendiğini söyleyebilmekteyiz.

İş sağlığı ve güvenliği uygulama yönünden işyerlerinde çalışan sayısına sınır getirildiğinde, yani “50 ve üzeri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı yer alır” denildiğinde, işverenlerin pek çok kez bu sayının bir kişinin altında çalışan sayısı belirleyerek veyahut SGK’da farklı işyeri dosyası açmak suretiyle sorumlulukların kapsam dışında kalmışlardır. Şu anda işyerinde tek bir kişinin sigortalının çalışması durumunda bile kapsam dahilinde yer alma durumu söz konusu olmaktadır. Bu yüzden kanunun amacının tüm işyerlerinin güvenli olmasıdır. Böylesine önemli amacı ifa etmek için kanun pek çok yeni düzenlemeleri öngörmektedir.

Pro-aktif önleyici bir yaklaşımın benimsendiği, çalışanlar için önem arz eden iş sağlığı ve güvenliği katılımının esas olduğu, birtakım aksaklıkların devamı halinde ise yineleyen idari para cezaları ve İSG-KÂTİP sistemi ile denetimin önemli ölçüde sıkı tutulduğu bir yapı inşa edilmiştir. Kurulan bu yapı, işverenleri sadece denetim ve teftiş noktasında değil, aynı zamanda işyerlerini güvenli hale getirilmesi noktasında da iş sağlığı ve güvenliğini önem vermesini sağlamaktadır. Bunun yanında iş sağlığı ve

güvenliğinin gelişmekte olan bir kültür olduğu düşüncesi kapsamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine etkin katılımı öngörülmektedir. Fakat İş sağlığı ve güvenliğinde en gelişmiş düzenlemeler getirilmiş olsa bile çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği şuuruna sahip değillerse yapılacak olan atılımlardan sonuç almak güçleşecektir. Fakat çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda bilinçlenmeleri sağlanması ve bir kültür olarak benimsemeleri durumunda iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok problem çözüme kavuşacaktır.

Kanun bu sebeple çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinde önem arz eden konularda eğitime tabi tutulmalarını, aktif katılımlarının sağlanmasını ve bilinçlendirilmesi özel olarak düzenlemiştir. Öte yandan risk değerlendirmesini işyerlerinin tamamı için zorunlu tutularak, işyerlerinin tüm tehlikelerinin kontrol altına alınmasının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülecek çalışmaların amacının belirlenmesi açısından önemli olmaktadır. İşyerlerinin tamamının risklerin belirlenmesi ve kontrolünün sağlanması, kanun içerisinde önemli bir uygulamadır.

Kanunun öngörmüş olduğu yükümlülüklerin çok önemli bir insan kaynağı ihtiyacı doğurana, işyerlerinin tamamının iş güvenliği alanında uzman olanlar tarafından hizmet alması zorunluluğudur. İş güvenliği uzmanlığı çoğu kişi tarafından yüksek ücret kazanılabilen bir iş fırsatı olarak görmektedir. Oysaki iş güvenliği uzmanının pek çok sorumlulukları bulunmaktadır. Sadece imza üzerinden yürüyen bir sorumluluk bahse konu olmamaktadır. İş güvenliği uzmanının işyerinde değerlendirmeye almadığı bir riskten dolayı ortaya çıkan herhangi bir iş kazasından iş güvenliği uzmanı da sorumlu tutulmaktadır. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanı sorumluluklarının bilicinde olarak kanunda belirtilen sürelerde işyerinde şahsen hizmet vererek görevini ifa etmek durumundadır. Sadece risk değerlendirmesinde bulunarak işyerine daha sonra hiç uğramayan iş güvenliği uzmanları, mesleki sorumluluklarını yerine getirmediikleri anlamına gelmektedir. Bu sebeple iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık belgelerini kaybetme ve hatta hapis cezaları ile de karşılaşmaları mümkün olmaktadır. İş güvenliği uzmanları kendilerini alanlarında geliştirerek ve mesleki sorumlulukları yerine getirerek görevlerini yapmalıdırlar. Aksi halde iş güvenliği uzmanlığını yüksek ücret kazanma kapısı olarak kullanan iş güvenliği uzmanlarının hüsrana uğrayacağı apaçık ortadadır [28].

### 2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ile İlgili Hükümler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından günümüze kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak 30 sözleşme ve birçok önemli karar kabul edilmesine rağmen, Ülkemiz de bunların yalnızca 7 ILO Sözleşmesini imzalamıştır.

Ülkemizde 1945 yılında kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi verilmiştir. 1983 yılında denetim hizmetlerinin başka birimde örgütlenmesinden dolayı Genel Müdürlük, Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. 2000 yılında İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı hizmetin etkinliğinin artırılması ve niteliğinin yükseltilmesi amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) yeniden teşkilatlandırılarak güçlendirilmiştir.

2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği bakımından getirdiği hükümler dikkate alındığında yapılan en önemli yasadır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili yer alan hükümler, Kanunun Beşinci Bölümünde madde 77-89'da yer almaktadır.

30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile getirilen yeniliklerden bazıları;

- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.
- İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

Ayrıca kanunlar genel çerçeveye çizmekte ve neyin nasıl yapılması gerektiğini özetlemektedir. Uygulamaya dönük esaslar ve usuller o kanuna dayanarak hazırlanmış tüzükler ve yönetmeliklerde açıklanmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlükte olmasına karşın günümüzde tartışmalar ve belirsizlikler sürmektedir. Konuyla alakalı tüzük ve yönetmeliklerin tamamlandıktan sonra üzerinde gerçekçi değerlendirmeler yapılması mümkün olacaktır [29].

## BÖLÜM 3

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİNDE İŞ TEFTİŞ KURULU VE İŞ MÜFETTİŞLERİNİN SORUMLULUKLARI

#### 3.1. İş Teftiş Kurulu

Kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.

b) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemleri teftiş etmek.

c) Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek. Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak

ç) Kayıt dışılık ile ilgili tespit yapılması halinde ilgili kurumlara gereği için bildirimde bulunmak. Müfettişlerin iş teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek.

d) Kayıt dışılık ile ilgili tespit yapılması halinde ilgili kurumlara gereği için bildirimde bulunmak.

e) Bakanın emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanması ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin görevleri ile hal ve hareketlerinin incelenmesini, teftişini, soruşturmasını ve ön incelemesini yapmak.

f) Özel kanunlarla verilen teftiş, denetim, soruşturma ve diğer görevleri yürütmek. Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek

g) Özel kanunlarla verilen teftiş, denetim, soruşturma ve diğer görevleri yürütmek.

ğ) Çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve Kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek.

h) Sosyal değişimler, teknolojik gelişmeler ve uluslararası mevzuatta ortaya çıkan değişikliklerin çalışma hayatıyla ilgili mevzuata yansıtılması için görüş bildirmek.

ı) Çalışma hayatının denetimi ve raporlanmasına ilişkin ilke, yöntem, standart ve teknikleri geliştirmek, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve önerilerde bulunmak.

i) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirleyen Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak.

j) Denetim sonuçlarına göre işgücü piyasasını geliştirecek ve çalışanların hayat seviyelerini yükseltecek tavsiye ve tekliflerde bulunmak.

k) Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin 20' nci maddesine göre İş Teftişi Genel Değerlendirme Raporunu hazırlayarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü'ne göndermek.

l). Bakan tarafından teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak

m) Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve Bakana sunmak.

n) Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, derlemek, değerlendirmek ve yorumlamak.

o) Uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek [30].

### 3.1.1. İş Müfettişlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Görev ve Yetkileri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinin son fıkrasında; çalışma hayatını denetleme, izleme ve teftişe yetkili olan iş müfettişlerince tutulan tutanaklar aksi ispatlanmadığı sürece geçerlidir. Söz konusu tutanaklar idari ve adli makamlar nezdinde hukuki bir delil niteliği sahiptir. İdari yaptırımlar iş müfettişinin teftiş bitiminde düzenlediği tutanağa uygun olarak hazırladığı rapora istinaden uygulanmaktadır. Teftiş esnasında düzenlenen tutanak içerdiği konular yönünden yapılan denetimin bir yansıması olarak görülmektedir. İş müfettişi teftiş esnasında mevzuata aykırılıkları tespit etmesi ve gerekli gördüğü konulara ek olarak teftiş esnasında giderilmesini istediği mevzuata aykırılıkları tutanakta belirtmektedir. Hazırlanan raporda tespite konu olan mevzuata aykırılıklar için idari yaptırım uygulanırken teftiş esnasında giderilen eksik hususlar için uygulanmaz. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki aykırılıklar mevzuattan kaynaklanan ve işverenin ifa veya ihmali ile yerine getirmediği yükümlülükleri kapsamaktadır. Bizce işverenin teftiş sona ermeden giderdiği eksiklikler için de idari para cezasının uygulanması sağlıklı olacaktır. "Aksi takdirde, salt idari para cezasının ödenip eksikliklerin giderilmemesi halinde, hükmolunan idari para cezasının bir anlamı kalmayacaktır".

İş müfettişine önel verme yetkisi ILO'nun 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi sözleşmesinin 17. maddesinden gelmektedir. Bahse konu sözleşme önceden ihtar yapılmadan teftiş esnasında mevzuata aykırılık veya eksik husus tespit edilen işverene yaptırım uygulanması gerektiğini söylemektedir. Fakat ulusal mevzuatta ihtar verilmesi gereken istisnai haller olması durumunda bunun kabul edilebileceğini içermektedir.

İş müfettişleri yapmış oldukları denetimlerde kendilerine verilen görev yazısındaki yapılan denetimin türünü, esasları ve işyerinin hali hazırdaki durumunu

göz önünde alarak belli şartlar altında mevzuat açısından süre verilmesi zorunluluk arz etmediği halde işverene teftiş esnasında tespit edilen aksaklıkları tamamlaması için süre verilebilmektedir. İş teftiş tüzüğüne istinaden işverene yakın bir tehlike göstermeyen mevzuata aykırılıkların ve eksiklik giderilmesi için müfettiş tarafından süre verilebilmektedir. İş müfettişi kendisine verilen görevin esaslarını göz önüne alarak tespit etmiş olduğu mevzuata aykırılıkların ve eksiklikler işverene uygun bir süre verildiğinde giderileceğine düşünmesi durumunda inisiyatif olarak bir nevi cezanın ertelenmesi söz konusu olmaktadır. İş müfettişi kanaatini oluştururken işyerinin iş sağlığı ve güvenliği şartlarını, söz konusu eksiklik ve mevzuata aykırılıkların niteliğini, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki özverisi ve iyi niyetini varsa daha önce işyerinde yapılmış iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin sonuçlarını göz önüne almaktadırlar. Denetimde alınabilecek süre verme kararı ilk teftişinden sonra denetimi gerçekleştiren müfettişin kontrol teftişini yapabileceği görevlerden seçilmektedir. İş müfettişi denetimini yapmış olduğu işyerinin eğer verilen görev kapsamında kontrol denetimi de yapmasını içermesi halinde müfettiş süre verme hakkını kullanmaktadır. Bunun dışında tarama teftişi, iş kazası incelemesi ve bazı inceleme teftişleri yalnızca tek denetim içerip kontrol denetimlerini kapsamadığında ise süre verilmez. İş müfettişleri verilen görevleri kanunda belirtilen sürede tamamlaması gerekmektedir. Bu yüzden müfettişler işyerlerine verecekleri sürenin uzunluğunu dikkate alarak kendi görev tamamlama sürelerini göre işverenin tespit edilen noksanlıkları giderebileceği uygun ve yeterli bir uzunlukta seçmektedirler. İşverene sadece bir kez süre verilmektedir. Verilen süre tayin edilirken işverenin tedbirleri almakta rahatlamaya yaratacak kadar çok veyahut tedbirleri almaya yetmeyecek kadar az olmamasını dikkat etmesi gerekmektedir [31].

## BÖLÜM 4

### İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DENETLENEN ANA HUSUSLAR

İşyerinin mevzuat hükümlerine uyarınca İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan denetimlerde öncelikle işyerinin yeri, konumu, üretim yöntemleri ile süreçler ve kullanılan teknolojinin nitelikleri önem verilmelidir. İşyerinde alınması gereken tedbirler ve bu tedbirlere uyulup uyulmadığının işveren tarafından denetimin yapıp yapılmadığının kontrolü edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı eğitimlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin tespit edilmesi ve işçilerin alınan önlemlere uyup uymadığının kontrol edilmesi ve değerlendirmeleri yapılmalıdır. Ayrıca tespit edilen noksanlıklar ve ihtilaflar ile ilgili gerekli olabilecek bilgilendirilme yapılmalıdır. Eğer ki daha önceden yapılan denetlemelerin neticesinde öngörülen faaliyetler kontrol edilmelidir. Burada herhangi bir noksanlık olması durumunda kazaların tekrarlanmaması tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.

#### 4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminde Değerlendirilen İşveren ve Alt İşveren İlişkisi

Çalışma yaşamımızda asıl işveren-alt işveren ilişkisi sorunlu konulardan biri olma özelliğini korumaktadır. Diğer taraftan istihdamı teşvik amacıyla çıkartıldığı iddia edilen 5763 sayılı yasa ile Çalışma Bakanlığına bağlı bölge müdürlüklerine bu konuda önemli bir denetim görevi getirilmektedir.

Bilindiği üzere ülkemizde bu yasa öncesinde alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığını tespiti yargı denetimine tabi idi. Yani bir alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu iddia edildiğinde bunun tespiti iş mahkemelerinde görülen davalar sonucunda netlik kazanmaktaydı. Şimdi 5763 sayılı yasayla İş kanunumuzun 3. maddesinde yapılan değişiklik ve bir ekleme ile bu konuda İş Müfettişleri de yetkilendirilmiştir.

Şikâyet üzerine ya da resen inceleme yetkisi verilen bölge müdürlükleri mevcut alt işveren ilişkilerinin İş Teftiş Grup başkanlığından denetlenmesini talep ederek, denetim sonucunda, bunların muvazaalı bulunması halinde de alt işveren asıl işveren sözleşmesinin iptalini isteyebileceklerdir. Bu durumda işverenlerin itiraz hakları da elbette ki söz konusudur. Kendilerine iptal kararı tebliğ edildikten itibaren 6 iş günü içinde itirazın yapılması gerekmektedir. İtirazların inceleme mercii ise İş mahkemeleridir [32].

## 4.2. Çalışan Sayıları Tespiti

İş sağlığı ve güvenliği denetimlerinde gerekli olan bazı hükümlerin uygulanmasında zorunluluk olarak belirlenen toplam işçi sayısı ile birlikte, erkek, kadın, genç, çocuk çırak, işçi ve diğer mevkilerde çalışanların sayıları tespit edilmektedir. Tespit edilen bu sayılara istinaden işyerinin iş sağlığı ve güvenliği kurulu iş güvenliği mühendisi ve işyeri sağlık birimi bulundurma yükümlülükleri değerlendirilmektedir. Belirlenen grup sayıları yönünde gerekli izin ve tedbirlerin alınıp alınmadığı kontrol edilmektedir.

Buna göre;

- İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı bütün yükümlülükleri, iş sözleşmesinin türüne göre bakılmaksızın tüm işçilere karşı geçerlidir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı mevzuat hükümleri işyerlerindeki stajyerlere ve çırak de uygulanır.
- Zorunlu stajı olmayan ya da staj süresi bitiminde aynı işyerinde çalışmaya devam eden öğrenciler, iş sözleşmesinde çalışan işçi olarak değerlendirilir.
- İşyeri doktoru ve iş güvenliği mühendisi bulundurma zorunluğunun yerine getirilmesi için işyerindeki mevcut işçi sayısının 50 olması gerekmektedir [33].

### **4.3. Denetlenen Organizasyon Yapısı**

İş Kanunu kapsamında en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan uzun bir süre faaliyet gösteren ve özel durumları belirtilmiş olan işyerlerinde aşağıda görevleri belirtilen iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu oluşturmaktadır.

#### **4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu**

İşveren veya sorumlu kişiler, iş güvenliği ile sorumlu teknik eleman veya mühendis, işyeri hekimi, personel, insan kaynakları, idari işleri veya sosyal işler yürütmekle görevlendirilecek bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, ustabaşı ya da usta işyerinde görevli formen, iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi veya işyeri sendika temsilcisinden oluşmaktadır. Bahse konu kurul iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun olarak verilen kararların uygulamasıyla görevlendirilmektedir [34].

#### **4.3.2. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Eleman**

İşyerinin iş güvenliği tedbirlerini sağlanması, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının engellenmesi için alınacak olan tedbirleri belirlenmesi ve sonrasında uygulamanın izlenmesi ile sorumlu işyerinin özellikleri dikkate alınarak bir ya da birden fazla kişilerdir. Görev ve yetki alanları ise İş Güvenliği ile Teknik Elemanların veya Görevli Mühendisin Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre belirlenmiştir [35].

#### **4.3.3. İşyeri Hekimi ve İşyeri Sağlık Birimi**

İşyeri sağlık birimi ve işyeri doktoru Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı tedavi hizmetleri kapsamı dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve ilgili önlemlerin sağlanması, acil tedavi ve ilkyardım ile koruyucu sağlık hizmetlerini icra etmekle görevlidir. İlgili düzenlemeler İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle belirlenmiştir [36].

#### **4.3.4. Sorumlu Müdür**

İşyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, OSGB' lerde tam süreli istihdam edilen ve bu birimlerin iş ve işlemlerinden Bakanlığa karşı sorumlu olan kişiyi, dolayısıyla OSGB' nin hizmet verdiği iş yerlerindeki tüm sıkıntıların

bakanlık ile muhatabı olacak olan kişidir. Bakanlık ile OSGB arasında köprü kuran, yasal yazışmaları, çalışmalarını yapan, resmi iç ve dış atamaları yapan, firmaların resmi dosyalarını takip eden tam zamanlı çalışan kişidir [37].

#### **4.3.5. Teknik Nezaretçi ve Tahlisiye Ekibi**

Maden sektörün faaliyet gösteren bir işyerlerinde, üretim kesin hükümlerle hali hazırda bulunması gereken bir maden mühendisi gözetiminde yapması zorunlu kılınmıştır. Maden mühendisi, iş güvenliği ile teknisyenin veya sorumlu mühendisin görevleri ve Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nde belirtilmiş olan sorumlulukları yerine getirmekle yükümlüdür. İşletmelerdeki teknik ve emniyet yönünden gözetimi, Maden Kanunu'nun 29m maddesi uyarınca faaliyet bilgi formunun hazırlanması maden mühendisinin görevidir.

Teknik Nezaretçi ise Maden Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddelerinde ve yönetmeliklerinde yer alan görevleri yerine getirmekle yükümlüdür [39].

#### **4.3.6. Yapı İşleri Koordinatörü**

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne [39] göre aynı yapı alanında bulunan bir veya birden fazla işveren veyahut alt işveren olması durumunda işveren ya da proje sorumlusu tarafından güvenlik ve sağlık konularında bir koordinatör görevlendirilmektedir. Koordinatör iki şekilde tanımlanmıştır; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlerden sorumlu uygulama koordinatörü ve hazırlık koordinatörü

#### **4.3.7. Usta Öğretici**

İşyerinde çırak ve aday çırak çalıştıranlar, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde usta öğretici bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır. İşyerindeki usta öğretici çıkarlar ve aday çıraklar için gerekli eğitimleri vermekle sorumlu tutulmaktadır. Ek olarak işletmenin beceri eğitimi, üretimi, iş akışı, işletmenin genel işleyişi, iş güvenliği ile ilgili eğitimlerde verebilmektedir.

#### **4.3.8. İlk Yardım**

İlk yardım yönetmeliği kapsamına dahil edilen tüm kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen her 20 kişiye bir ilkyardımcı istihdam etme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu oran yüksek riske sahip işyerleri için her personele bir ilkyardımcı olarak belirlenmiştir. Bu kişiler, hayati bir tehlike ya da kaza halinde sağlık ekipleri gelinceye kadar geçecek süre zarfında mevcut koşullarda hayat kurtarma ya da olayın daha kötüye gitmesini önlemekle görevlendirilmiştir [40].

#### **4.3.9. Radyasyondan Korunma Sorumlusu**

Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği'ne göre, lisanslı kullanımda olan radyasyon kaynak ve cihazlarının cinsine ve sayısına, çalışan radyasyon görevlilerinin eğitimlerine ve yapılan çalışmaların riskine göre radyasyondan korunma sorumlusu bulundurulması zorunludur. Radyasyondan koruma sorumlusunun görevi radyasyon korunmasında temel güvenlik standartları çerçevesinde yapılan işin özelliklerine göre uygulamaktır [41].

#### **4.3.10. Yangın Güvenliği Sorumlusu**

Binaların Yangından Korunması Yönetmeliği kapsamında kamu veya özel kurum ve kuruluşlarında çalışanları arasından her bölüm, kat ya da tamamı için kurum amirinin belirleyeceği sayıda yangın güvenliği sorumlusu görevlendirilmektedir. Görevlendirilenler mesai saati dahilinde sorumlu oldukları bölümde yangına karşı koruma önlemlerini kontrol etmek ve tedbirleri almakla görevlidirler [42].

### **4.4. Denetlenen Diğer Hususlar**

İş sağlığı ve güvenliği esaslarının yerine getirilmesindeki denetimlerde aşağıda listesi görülen genel noktalarda işyeri teftiş ederek, işverenin sorumlulukları kontrol edilmektedir.

- Genel önleme ve koruma uygulamaları
- Postalar halinde çalışma sistemi
- Gece çalışması
- Kadın işçilerin çalışma yerleri ve yaptıkları işler
- Emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları

- Güvenlik ve sağlık işaretleri
- Özel nitelikteki iş ve yerlerde önleme ve koruma uygulamaları
- Çocuk ve genç işçilerin çalışma yerleri ve yaptıkları işler
- İşyeri bina ve eklentilerinde gerekli olan asgari sağlık ve güvenlik şartları
- İş ekipmanlarının kullanımıyla ilgili sağlık ve güvenlik şartları [43]

Yukarıda sayılan denetlenen hususlarla ilgili isminin gizli kalmasını isteyen bir işletmenin girdiği denetleme sonuçları **Şekil 4.1** de gösterilmiştir. Bu denetlemeye göre iş müfettişleri 6331 sayılı kanunda belirtilen denetlenecek maddelerin her hangi birini kontrol edip işletmeye bunlarla ilgili uyarılarda bulunmuştur. Bu örnekte işletme uyarılan maddeleri düzelterek ceza yemediğini belirtmiştir. Ancak bilindiği üzere eksiklikleri düzeltme imkanı olmayan ya da düzeltmeyen işletmeleri ağır cezalar hatta iş durdurma ve iş yeri kapatma gibi telafisi güç yaptırımlar beklemektedir.

1. İşyeri yangın tesisatı ve havalandırma tesisatının periyodik kontrol raporları görülememiştir.  
(6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 30, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği İlgili Maddeleri*)
2. İşyerindeki ahşap atölyesinde lokal havalandırma tesisatı yoktur.  
(6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:30, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik İlgili Maddeleri*)
3. İşyerindeki metal şerit testerede operasyon noktasına temasa karşı tedbir alınmamıştır. İşyerindeki ahşap daire testerede koruyucu yoktur. İşyerindeki metal daire testerenin koruyucusu yoktur. İşyerindeki ahşap dikey şerit testerenin koruyucusu mevcut değildir.  
(6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 30, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği İlgili Maddeleri*)
4. İşyerindeki bazı zımpara taşlarının yan kapak koruyucusu ve dayaması yoktur.  
(6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 30, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği İlgili Maddeleri*)
5. İşyerinde boya atölyesinde boya tabancasının statik topraklaması yoktur. Boyahane girişinde statik yük giderici levha yoktur. Boyahanedeki aydınlatma dahil elektrik tesisatı patlamaya karşı korumalı değildir.  
(6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 30, Çalışanların Patlayıcı Ortamlarının Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik İlgili Maddeleri*)
6. İşyerindeki kumlama ünitesinin iç zırhında yer yer yıpranma ve yırtılma mevcuttur.  
(6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 30, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği İlgili Maddeleri*)

**Şekil 4.1** Denetlenen Bir Firmanın Denetleme Sonuçları

## BÖLÜM 5

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİNİN SONUÇLARI

Denetimler neticesinde hazırlanan raporlarda, mevzuata aykırı durumları belirlenen işveren veya sorumluları hakkında çalışma müdürlükleri tarafından, yasal kovuşturma başlatılması için yetkili makamlara başvuruda bulunmaktadır. Başvuru neticesinde aykırılığın durumuna göre ceza uygulaması gerçekleştirilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 105. Maddesinde belirlenen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık olması halinde işverene süre verilmeyip doğrudan maddede belirtilmiş olan idari para cezası uygulanmaktadır.

İşveren veya işveren vekili dışında herhangi bir kimseye idari para cezası verilemez. Bahse konu işveren vekili yerine getirilmeyen yükümlülükten sorumlu tutulan işveren vekilidir. İşveren vekilinin görev ve sorumluluk alanında belirlenen aykırılık sebebiyle idari para cezası kendisine verilebilmektedir.

Karara yapılacak itirazlar 5326 sayılı Kabahatler Kanunu maddelerine uyarınca kararın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde sulh ceza mahkemesine, mahkemenin kararına karşı yapılacak itiraz ise tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içerisinde itiraz edilebileceğini belirtilmiştir [44].

#### 5.1 Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları

Aşağıdaki tablolarda 6331 sayılı İSG kanununa göre 2018 yılından 2022 yılına kadar her yıl uygulanan idari para cezalarının miktarları ve uygulama biçimleri yer almaktadır. Burada altının çizilmesi gereken nokta para cezalarının yıllara göre artıyor gibi görünmesine rağmen cezalara sadece enflasyon oranında yeniden değerlendirme eklenmiştir. Bundan dolayı da para cezaları caydırıcı olma özelliğini kaybetmiş bulunmaktadır.

Tablo 5.1. 2018 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları [45]

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2018 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI														
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2018 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL)										Açıklamalar	
			10 dan Az Çalışması Olan İşyerleri			10-49 Çalışması Olan İşyerleri			50+ Çalışması Olan İşyerleri					
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırlarak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırlarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırlarak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırlarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırlarak)	TEHLİKELİ (%100 artırlarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırlarak)			
MADDE 4 - İşyerinin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	3.092	3.865	4.638	3.092	4.638	6.184	4.638	6.184	9.276	6.184	9.276	TL
			3.092	3.865	4.638	3.092	4.638	6.184	4.638	6.184	9.276	6.184	9.276	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek. 6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.	7.738	9.672	11.607	7.738	11.607	15.476	11.607	15.476	23.214	15.476	23.214	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
			7.738	9.672	11.607	7.738	11.607	15.476	11.607	15.476	23.214	15.476	23.214	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
		6/1-a On ve daha fazla çalışması olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	...	...	...	...	...	7.734	...	...	...	...	11.601	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay

		2018 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %14,47)												
Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışmanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışmanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışmanı Olan İşyerleri			TL		
			AZ TEHLİKELİ (%25 artırımlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırımlarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırımlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırımlarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırımlarak)	TEHLİKELİ (%100 artırımlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırımlarak)				
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	TL
			2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	TL		
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1.545	1.931	2.317	1.545	2.317	3.090	2.317	3.090	2.317	3.090	4.635	TL/Her bir tedbir için ayıtlı
			2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	TL		
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	TL / uzman ve hekim için ayıtlı
			2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	TL		
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	...	...	...	...	...	...	...	...	3.478	4.638	6.957	TL/Yükümlülük doğması halinde
			...	...	...	...	...	...	...	...	3.478	4.638	6.957	TL

2018 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %14,47)												
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			TL / Ayrırlığın devamı halinde her ay
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
MADDE 10 - Risk değerlendirme si, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yapmamamak.	4.641	5.801	6.961	4.641	6.961	9.282	6.961	9.282	13.923	TL
			6.963	8.703	10.444	6.963	10.444	13.926	10.444	13.926	20.889	TL / Ayrırlığın devamı halinde her ay
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlemek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla iletişimi sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.545	1.931	2.317	1.545	2.317	3.090	2.317	3.090	4.635	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrırlığın devamı halinde her ay
			2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	TL
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımın sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam Mütahhalede bulunan çalışanları yarıtlıkları müdahaleden dolayı sorumlulu tutmak.	1.545	1.931	2.317	1.545	2.317	3.090	2.317	3.090	4.635	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrırlığın devamı halinde her ay
			2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	TL

2018 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %14,47)												Açıklamalar		
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri					
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)			
MADDE 14 - İş kazalarının kayıtlı ve bildirimi	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıtlı tutulmaması, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlenmemek, işyerinde meydana gelen ancak aralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlenmemek.	2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	4.638	6.957	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
			3.092	3.865	4.638	3.092	4.638	6.184	4.638	6.184	9.276	6.184	9.276	TL
			3.092	3.092	3.092	3.092	3.092	3.092	3.092	3.092	3.092	3.092	3.092	3.092
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırılmaması veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almaması.	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	TL / her çalışan için *

2018 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %14,47)												Açıklamalar	
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-t Çalışanı Olan İşyerleri				
			AZ TEHLİKELİ (%25 artırılaarak)	TEHLİKELİ (%50 artırılaarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılaarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılaarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılaarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılaarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılaarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılaarak)		
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	TL / her çalışan için *
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-g	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	626	626	626	626	626	626	626	626	626	626	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayı TL
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.545	1.931	2.317	1.545	2.317	3.090	1.545	2.317	3.090	4.635	TL / her bir aykırılık için ayı TL
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İş yerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	1.545	1.931	2.317	1.545	2.317	3.090	1.545	2.317	3.090	4.635	TL
	26/1-i	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	2.319	2.898	3.478	2.319	3.478	4.638	3.478	4.638	6.957	6.957	TL
	26/1-i	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1.545	1.931	2.317	1.545	2.317	3.090	1.545	2.317	3.090	4.635	TL

2018 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %14,47)												Açıklamalar	
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fihl	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri				
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılabrak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılabrak)		
	26/1-i	22/1 Eilli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak.	...	...	...	...	...	...	6.184	9.276	9.276	TL / her aylıklık için ayı aylık	
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/2-3 Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak.Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulu oluşturulması halinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.	3.092	3.865	4.638	3.092	4.638	6.184	6.184	9.276	9.276	TL / her aylıklık için ayı aylık	
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyebilecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	7.738	9.672	11.607	7.738	11.607	15.476	15.476	23.214	23.214	TL	
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	7.738	9.672	11.607	7.738	11.607	15.476	15.476	23.214	23.214	TL	



**6331 sayılı Kanununun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları**

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2018 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı %14,47
<b>MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar</b>	<b>107/1-a</b>	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1 fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	<b>16.829</b>
<b>MADDE 96 - İşçi işverenin sorumluluğu</b>	<b>107/1-b</b>	İfade ve bilgilerince baş vurulan işçilere işverenlerce tekliflerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya yahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	<b>16.829</b>
<b>MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık</b>	<b>107</b>	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	<b>16.829</b>

**Not:** 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

Tablo 5.2. 2019 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları [45]

6331 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE 2019 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI															
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiyil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)										Açıklamalar		
			10 dan Az Çalışmanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışmanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışmanı Olan İşyerleri						
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)		TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değiştiren şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	3.825	4.781	5.737	3.825	5.737	7.650	5.737	7.650	11.475	5.737	7.650	11.475	TL
			3.825	4.781	5.737	3.825	5.737	7.650	5.737	7.650	11.475	5.737	7.650	11.475	
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek.  6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.  6/1-a On ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	9.574	11.967	14.361	9.574	14.361	19.148	9.574	14.361	19.148	14.361	19.148	28.722	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
			9.574	11.967	14.361	9.574	14.361	19.148	9.574	14.361	19.148	14.361	19.148	28.722	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
			9.574	11.967	14.361	9.574	14.361	19.148	9.574	14.361	19.148	14.361	19.148	28.722	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay

		2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)													
Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri						
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)				
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	2.869	3.586	4.303	2.869	4.303	5.738	4.303	5.738	8.607	4.303	5.738	8.607	TL
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	2.869	3.586	4.303	2.869	4.303	5.738	4.303	5.738	8.607	4.303	5.738	8.607	TL
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1.911	2.388	2.866	1.911	2.866	3.822	1.911	2.866	3.822	5.733	2.866	3.822	5.733
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	2.869	3.586	4.303	2.869	4.303	5.738	2.869	4.303	5.738	4.303	5.738	8.607	TL
	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	2.869	3.586	4.303	2.869	4.303	5.738	2.869	4.303	5.738	4.303	5.738	8.607	TL / uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	4.303	5.738	8.607	TL/Yükümlülük doğması halinde

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fیل	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23.73)												
			10 dan Az alışamı Olan İşyerleri			10-49 alışamı Olan İşyerleri			50-+ alışamı Olan İşyerleri			TL / Ay kırılgın devamı halinde her ay			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarıda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarıda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)				
MADDE 10 - Risk değerlendirme si, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	5.742	7.177	8.613	5.742	8.613	11.484	8.613	11.484	17.226	8.613	11.484	17.226	TL
	26/1-	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	8.615	10.768	12.922	8.615	12.922	17.230	12.922	17.230	25.845	12.922	17.230	25.845	TL / Ay kırılgın devamı halinde her ay
	26/1-	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	2.869	3.586	4.303	2.869	4.303	5.738	4.303	5.738	8.607	4.303	5.738	8.607	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.911	2.388	2.866	1.911	2.866	3.822	2.866	3.822	5.733	2.866	3.822	5.733	Her bir yükümlülük için TL/ Ay kırılgın devamı halinde her ay
MADDE 12 - Tahlili	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	1.911	2.388	2.866	1.911	2.866	3.822	2.866	3.822	5.733	2.866	3.822	5.733	Her bir yükümlülük için TL/ Ay kırılgın devamı halinde her ay

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)												Açıklamalar
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			COK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)				
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	2.869	3.586	4.303	2.869	4.303	5.738	4.303	5.738	4.303	5.738	8.607	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı	
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	3.825	4.781	5.737	3.825	5.737	7.650	5.737	7.650	5.737	7.650	11.475	TL	
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, etkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	3.825	3.825	3.825	3.825	3.825	3.825	3.825	3.825	3.825	3.825	3.825	TL	
	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yapmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	TL / her çalışan için *	

2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)													Açıklamalar		
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri						
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)				
			MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911	1.911
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ay 774		
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.911	2.388	2.866	1.911	2.866	3.822	1.911	2.866	3.822	2.866	3.822	5.733	TL / her bir aykırılık için ay 774
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	1.911	2.388	2.866	1.911	2.866	3.822	1.911	2.866	3.822	2.866	3.822	5.733	TL
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	2.869	3.586	4.303	2.869	4.303	5.738	2.869	4.303	5.738	4.303	5.738	8.607	TL
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1.911	2.388	2.866	1.911	2.866	3.822	1.911	2.866	3.822	2.866	3.822	5.733	TL

2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)													Açıklamalar	
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri					
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)			
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturulmaması.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	TL / her aykırılık için ayı ayrı	
	26/1-i	22/2-3 Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturulmaması, kurullar arasında koordinasyonu sağlamaması.Aynı çalışmanın birinden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulu oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.	3.825	4.781	5.737	3.825	5.737	7.650	5.737	7.650	11.475	7.650	11.475	TL / her aykırılık için ayı ayrı
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyebilecek tehlikeler hususunda tedbir alınmayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	9.574	11.967	14.361	9.574	14.361	19.148	14.361	19.148	28.722	19.148	28.722	TL
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	9.574	11.967	14.361	9.574	14.361	19.148	14.361	19.148	28.722	19.148	28.722	TL

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %23,73)												Açıklamalar	
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			COK TEHLİKELİ (%200 arturularak)	COK TEHLİKELİ (%100 arturularak)			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 arturularak)	COK TEHLİKELİ (%50 arturularak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 arturularak)	COK TEHLİKELİ (%100 arturularak)	AZ TEHLİKELİ (%50 arturularak)	TEHLİKELİ (%100 arturularak)	COK TEHLİKELİ (%200 arturularak)					
MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-1	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	TL/İhale uğrayan her çalışan için, * Ay kırlığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-n	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlanmak. Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek. İşletmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek. Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	95.767	119.708	143.650	95.767	143.650	191.534	143.650	191.534	191.534	143.650	191.534	287.301	287.301	TL
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1.911	2.388	2.866	1.911	2.866	3.822	1.911	2.866	3.822	2.866	3.822	5.733	5.733	TL / her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26- İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	Çalışan başına TL *
MADDE 26- İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-ö **	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulundukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak.	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	774	Çalışan başına TL *

\* 6331 sayılı İSG Kanununun 26. maddesinin beşinci fıkrasıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkraya hükümleri uygulanmaz.

\*\* 6331 sayılı Kanunun 26 nci maddesinin birinci fıkrasına eklenen (6) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.

Not: 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırımlar uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir "Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

<b>6331 sayılı Kanununun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları</b>			
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2019 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı %23,73
<b>MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar</b>	<b>107/1-a</b>	Çağrılıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1 fıkrada yazılı görevlerini yapmamak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	<b>20.822</b>
<b>MADDE 96 - İşçi işverenin sorumluluğu</b>	<b>107/1-b</b>	İfade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya abut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	<b>20.822</b>
<b>MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık</b>	<b>107</b>	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	<b>20.822</b>

**Not:** 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

Tablo 5.3. 2020 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları [45]

6331 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE 2020 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI													
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fihl	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)										Açıklamalar
			10 dan Az Çalışmanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışmanı Olan İşyerleri			50+ Çalışmanı Olan İşyerleri				
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)		
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	4.688	5.860	7.032	4.688	7.032	9.376	7.032	9.376	14.064	TL	
			4.688	5.860	7.032	4.688	7.032	9.376	7.032	9.376	14.064		
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek.  6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.  6/1-a On ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	11.735	14.668	17.602	11.735	17.602	23.470	11.735	17.602	23.470	35.205	TL / Ay kımlığın devamı halinde her ay
			11.735	14.668	17.602	11.735	17.602	23.470	17.602	23.470	35.205	TL / Ay kımlığın devamı halinde her ay	

		2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)													
Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			TL			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)				
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	3.516	4.395	5.274	3.516	5.274	7.032	5.274	7.032	10.548	5.274	7.032	10.548	TL
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	3.516	4.395	5.274	3.516	5.274	7.032	3.516	5.274	7.032	5.274	7.032	10.548	TL
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	2.342	2.927	3.513	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	7.032	3.513	4.684	7.026	TL/Her bir tedbir için ayrı ayrı
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	3.516	4.395	5.274	3.516	5.274	7.032	3.516	5.274	7.032	5.274	7.032	10.548	TL
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	3.516	4.395	5.274	3.516	5.274	7.032	3.516	5.274	7.032	5.274	7.032	10.548	TL /uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	5.274	7.032	10.548	TL/Yükümlülük doğması halinde

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fihl	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)												
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri				10-49 Çalışanı Olan İşyerleri				50-+ Çalışanı Olan İşyerleri				
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılabrak)	
MADDE 10 - Risk değerlendirme si, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	7.038	8.797	10.557	7.038	10.557	14.076	10.557	14.076	21.114	10.557	14.076	21.114	TL
			10.560	13.200	15.840	10.560	15.840	21.120	15.840	21.120	31.680	15.840	21.120	31.680	TL / Ay kırılığın devamı halinde her ay
			3.516	4.395	5.274	3.516	5.274	7.032	5.274	7.032	10.548	5.274	7.032	10.548	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	2.342	2.927	3.513	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	7.026	3.513	4.684	7.026	Her bir yükümlülük için TL/ Ay kırılığın devamı halinde her ay
			2.342	2.927	3.513	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	7.026	3.513	4.684	7.026	Her bir yükümlülük için TL/ Ay kırılığın devamı halinde her ay
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	2.342	2.927	3.513	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	7.026	3.513	4.684	7.026	Her bir yükümlülük için TL/ Ay kırılığın devamı halinde her ay

2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)															
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri						10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			Açıklamalar
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılabrak)				
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	3.516	4.395	5.274	3.516	5.274	7.032	5.274	7.032	10.548	5.274	7.032	10.548	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	4.688	5.860	7.032	4.688	7.032	9.376	4.688	7.032	14.064	4.688	7.032	14.064	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	4.688	TL
	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	TL / her çalışan için *

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)												Açıklamalar			
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri						10-49 Çalışanı Olan İşyerleri							50-+ Çalışanı Olan İşyerleri		
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (% 25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (% 50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (% 50 artırılarak)	TEHLİKELİ (% 100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (% 50 artırılarak)	TEHLİKELİ (% 100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 200 artırılarak)				
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	2.342	TL / her çalışan için *	
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	948	948	948	948	948	948	948	948	948	948	948	948	948	948	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayı ayı	
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	2.342	2.927	3.513	2.342	2.342	3.513	2.342	3.513	4.684	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	TL / her bir aykırılık için ayı ayı	
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İş yerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmek.	2.342	2.927	3.513	2.342	2.342	3.513	2.342	3.513	4.684	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	TL	
	26/1-ı	20/3 İş veren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	3.516	4.395	5.274	3.516	3.516	5.274	3.516	5.274	7.032	3.516	5.274	7.032	5.274	7.032	TL	
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	2.342	2.927	3.513	2.342	2.342	3.513	2.342	3.513	4.684	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	TL	

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)												Açıklamalar
			10 dan Az Çalışan Olan İşyerleri			10-49 Çalışan Olan İşyerleri			50-+ Çalışan Olan İşyerleri			Açıklamalar			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (% 25 artırımlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 50 artırımlarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (% 50 artırımlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 100 artırımlarak)	AZ TEHLİKELİ (% 50 artırımlarak)	TEHLİKELİ (% 100 artırımlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 200 artırımlarak)				
	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	7.032	9.376	14.064	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/2-3 Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak.Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulu oluşturulması hâlinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.	4.688	5.860	7.032	4.688	7.032	9.376	4.688	7.032	9.376	7.032	9.376	14.064	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	11.735	14.668	17.602	11.735	17.602	23.470	11.735	17.602	23.470	17.602	23.470	35.205	TL
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	11.735	14.668	17.602	11.735	17.602	23.470	11.735	17.602	23.470	17.602	23.470	35.205	TL

2020 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %22,58)												Açıklamalar	
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fııl	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri				
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılaarak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırılaarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılaarak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırılaarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılaarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılaarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılaarak)		
MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-1	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1.899	1.899	1.899	1.899	1.899	1.899	1.899	1.899	1.899	TL/ihlale uğrayan her çalışan için, * Aykırılığın devamı halinde her ay aynı miktar	
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-1	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak. Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek. İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	117.391	146.738	176.086	117.391	176.086	234.782	176.086	234.782	352.173	TL	
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	187.825	234.781	281.737	187.825	281.737	375.650	281.737	375.650	563.475	TL	
MADDE 26- İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-0	Çalışanlarma standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	187.825	234.781	281.737	187.825	281.737	375.650	281.737	375.650	563.475	TL	
MADDE 26- İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-ö **	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takin sistemini kurmamak.	2.342	2.927	3.513	2.342	3.513	4.684	3.513	4.684	7.026	TL / her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.	
			948	948	948	948	948	948	948	948	948	Çalışan başına TL *	
			948	948	948	948	948	948	948	948	948	Çalışan başına TL *	

\* 6331 sayılı İSG Kanununun 26. maddesinin beşinci fıkrasıyla çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkrada hükümleri uygulanmaz.

\*\* 6331 sayılı Kanunun 26 nci maddesinin birinci fıkrasının birinci fıkrasına eklenen (ö) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.

**Not:** 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılaarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir "Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

**6331 sayılı Kanununun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları**

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2020 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı %22,58
MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar	107/1-a	Çağrılıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1 fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	25.523
MADDE 96 - İşçi işverenin sorumluluğu	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	25.523
MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık	107	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	25.523

**Not:** 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılabilmektedir. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

Tablo 5.4. 2021 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları [45]

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2021 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %9,11)												Açıklamalar
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			AZ TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 arttırılarak)	
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 arttırılarak)	COK TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	COK TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 arttırılarak)				
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak. 4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	5.115	6.393	7.672	5.115	7.672	10.230	7.672	10.230	12.796	7.672	10.230	15.345	TL
			12.804	16.005	19.206	12.804	19.206	25.608	19.206	25.608	38.412	19.206	25.608	38.412	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	12.804	16.005	19.206	12.804	19.206	25.608	12.804	19.206	25.608	12.804	19.206	38.412	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
			...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2021 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %9,11)											
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			TL		
			AZ TEHLİKELİ (%25 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılabrak)	TEHLİKELİ (%100 artırılabrak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılabrak)				
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	3.836	4.795	5.754	3.836	5.754	7.672	5.754	7.672	5.754	7.672	11.508	TL
			3.836	4.795	5.754	3.836	5.754	7.672	5.754	7.672	5.754	7.672	11.508	TL
			2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	5.110	3.832	5.110	3.832	5.110	7.665	TL/Her bir tedbir için ayrı ayrı
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	3.836	4.795	5.754	3.836	5.754	7.672	5.754	7.672	5.754	7.672	11.508	TL / uzman ve hekim için ayrı ayrı
			3.836	4.795	5.754	3.836	5.754	7.672	5.754	7.672	5.754	7.672	11.508	TL / uzman ve hekim için ayrı ayrı
			...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	TL/Yükümlülük doğması halinde

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2021 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %9,11)												
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			TL / Ayrırlığın devamı halinde her ay			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırırlarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırırlarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırırlarak)	TEHLİKELİ (%100 artırırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırırlarak)				
<b>MADDE 10 - Risk değerlendirme si, kontrol, ölçüm ve araştırma</b>	<b>26/1 -ç</b>	<b>10/1</b> Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	7.679	9.598	11.518	7.679	11.518	15.358	11.518	15.358	23.037	11.518	15.358	23.037	TL
			11.522	14.402	17.283	11.522	17.283	23.044	17.283	23.044	34.566	17.283	23.044	34.566	TL / Ayrırlığın devamı halinde her ay
			3.836	4.795	5.754	3.836	5.754	7.672	3.836	5.754	11.508	3.836	5.754	11.508	TL
<b>MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım</b>	<b>26/1-d</b>	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	5.110	2.555	3.832	5.110	3.832	5.110	7.665	Her bir yükümlölük için TL/ Ayrırlığın devamı halinde her ay
			2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	5.110	2.555	3.832	5.110	3.832	5.110	7.665	Her bir yükümlölük için TL/ Ayrırlığın devamı halinde her ay
<b>MADDE 12 - Tahliye</b>	<b>26/1-d</b>	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımın sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. M üdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	5.110	2.555	3.832	5.110	3.832	5.110	7.665	Her bir yükümlölük için TL/ Ayrırlığın devamı halinde her ay

2021 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yemiden Değerleme Oranı %9,11)												Açıklamalar			
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri						
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)				
MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, işyerinde meydana gelen ancak aralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	3.836	4.795	5.754	3.836	5.754	7.672	5.754	7.672	11.508	7.672	10.230	15.345	TL / her yükümlülük için ayrı ayrı
			5.115	6.393	7.672	5.115	7.672	10.230	7.672	10.230	15.345	TL			
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	5.115	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya a 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	TL / her çalışan için *

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2021 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %9,11)												Açıklamalar
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri						
			AZ TEHLİKELİ (%25 arttırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 arttırılarak)					
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	2.555	TL / her çalışan için *
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	1.034	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayı
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	TL / her bir aykırılık için ayı
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	TL
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	3.836	4.795	5.754	3.836	5.754	3.836	5.754	3.836	5.754	3.836	5.754	3.836	11.508
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	3.832	2.555	TL

2021 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %9,11)													Açıklamalar
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri				
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)		
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak.	...	...	...	...	...	...	7.672	10.230	15.345	TL / her aykırılık için ayrı ayrı	
			5.115	6.393	7.672	5.115	7.672	10.230	7.672	10.230	15.345	TL / her aykırılık için ayrı ayrı	
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinesyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG y önünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	12.804	16.005	19.206	12.804	19.206	25.608	19.206	25.608	38.412	TL	
			12.804	16.005	19.206	12.804	19.206	25.608	19.206	25.608	38.412	TL	
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	12.804	16.005	19.206	12.804	19.206	25.608	19.206	25.608	38.412	TL	

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2021 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %9,11)												Açıklamalar	
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			COK TEHLİKELI (%200 arturularak)	COK TEHLİKELI (%100 arturularak)			
			AZ TEHLİKELI (Aynı miktarda)	TEHLİKELI (%25 arturularak)	COK TEHLİKELI (%50 arturularak)	AZ TEHLİKELI (Aynı miktarda)	TEHLİKELI (%50 arturularak)	COK TEHLİKELI (%100 arturularak)	AZ TEHLİKELI (%50 arturularak)	TEHLİKELI (%100 arturularak)	COK TEHLİKELI (%200 arturularak)					
MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-1	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	2.071	TL/İhale uğrayan her çalışan için, * Ay kırılığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-m	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlanmamak. Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek. İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	128.085	160.106	192.127	128.085	192.127	256.170	128.085	192.127	256.170	192.127	256.170	384.255	384.255	TL
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	2.555	3.193	3.832	2.555	3.832	5.110	2.555	3.832	5.110	3.832	5.110	7.665	7.665	TL / her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26-para idari cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek.	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	Çalışan başına TL *
MADDE 26-para idari cezaları ve uygulanması	26/1-ö	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takin sistemini kurmamak.	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	1034	Çalışan başına TL *

\* 6331 sayılı İSG Kanununun 26. maddesinin beşinci fıkrası hükümince çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkraya hükümleri uygulanmaz.

\*\* 6331 sayılı Kanunun 26 nci maddesinin birinci fıkrasına eklenen (ö) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.

**Not:** 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrem 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

**6331 sayılı Kanunun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları**

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2021 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı %9,11
<b>MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar</b>	<b>107/1-a</b>	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1fıkıradaki yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	<b>27.848</b>
<b>MADDE 96 - İşçi işverenin sorumluluğu</b>	<b>107/1-b</b>	İfade ve bilgilerine başvuru alan işçilere işverenlerce tekliflerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya yahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	<b>27.848</b>
<b>MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık</b>	<b>107</b>	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	<b>27.848</b>

**Not:** 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılabilmektedir. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

Tablo 5.5. 2022 Yılı Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları [45]

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2022 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %36,20)												Açıklamalar	
			10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			COK TEHLİKELİ (%200 arttırılarak)	TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)		
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 arttırılarak)	COK TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	COK TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 arttırılarak)	TEHLİKELİ (%100 arttırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 arttırılarak)					
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	6.966	8.707	10.449	6.966	10.449	13.932	10.449	13.932	10.449	13.932	20.898	20.898	TL	
			6.966	8.707	10.449	6.966	10.449	13.932	10.449	13.932	20.898	20.898	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay			
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek.  6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek.	17.439	21.798	26.158	17.439	26.158	34.878	17.439	26.158	34.878	26.158	34.878	52.317	52.317	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
			17.439	21.798	26.158	17.439	26.158	34.878	17.439	26.158	34.878	26.158	34.878	52.317	52.317	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay
			...	...	...	...	...	...	...	17.428	...	...	26.142	26.142	TL / Ay kırlığın devamı halinde her ay	

		2022 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %36,20)														
Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışam Olan İşyerleri				10-49 Çalışam Olan İşyerleri				50-+ Çalışam Olan İşyerleri					
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)					
			5.224	6.530	7.836	5.224	7.836	10.448	7.836	10.448	15.672					
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	5.224	6.530	7.836	5.224	7.836	10.448	7.836	10.448	15.672	7.836	10.448	15.672	TL	
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	5.224	6.530	7.836	5.224	7.836	10.448	7.836	10.448	15.672	7.836	10.448	15.672	TL	
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	3.479	4.348	5.218	3.479	5.218	6.958	3.479	5.218	6.958	10.437	5.218	6.958	10.437	TL/Her bir tedbir için aynı ayı
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	5.224	6.530	7.836	5.224	7.836	10.448	5.224	7.836	10.448	15.672	7.836	10.448	15.672	TL
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	5.224	6.530	7.836	5.224	7.836	10.448	5.224	7.836	10.448	7.836	10.448	15.672	TL / uzman ve hekim için aynı ayı	
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	7.836	10.448	15.672	TL/Yükümlülük doğması halinde	

		2022 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %36,20)										
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fihl	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
MADDE 10 - Risk değerlendirme, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	10.458	13.072	15.687	10.458	15.687	20.916	15.687	20.916	31.374	TL
			15.692	19.615	23.538	15.692	23.538	31.384	23.538	31.384	47.076	TL / Ay kurluğun devamı halinde her ay
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	5.224	6.530	7.836	5.224	7.836	10.448	7.836	10.448	15.672	TL
			3.479	4.348	5.218	3.479	5.218	6.958	5.218	6.958	10.437	Her bir yükümlülük için TL/ Ay kurluğun devamı halinde her ay
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımın sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	3.479	4.348	5.218	3.479	5.218	6.958	3.479	5.218	6.958	10.437
			3.479	4.348	5.218	3.479	5.218	6.958	5.218	6.958	10.437	Her bir yükümlülük için TL/ Ay kurluğun devamı halinde her ay



2022 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TTL) (Yeniden Değerleme Oranı %36,20)													Açıklamalar			
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri				10-49 Çalışanı Olan İşyerleri				50+ Çalışanı Olan İşyerleri					
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)		TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	COK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
			MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	3.479	3.479	3.479	3.479	3.479	3.479	3.479	3.479	3.479	3.479	3.479
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-g	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	1.408	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayı ayı
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	3.479	4.348	5.218	3.479	3.479	3.479	3.479	5.218	6.958	5.218	5.218	6.958	10.437	TL / her bir aykırılık için ayı ayı
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmek.	3.479	4.348	5.218	3.479	3.479	3.479	3.479	5.218	6.958	5.218	5.218	6.958	10.437	TL
	26/1-i	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	5.224	6.530	7.836	5.224	5.224	5.224	5.224	7.836	10.448	7.836	7.836	10.448	15.672	TL
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	3.479	4.348	5.218	3.479	3.479	3.479	3.479	5.218	6.958	5.218	5.218	6.958	10.437	TL

2022 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %36,20)													Açıklamalar
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri				
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)		
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturulmaması.	...	...	...	...	...	...	10.449	13.932	20.898	20.898	TL / her ay kırılık için ay 11 ay 11
			6.966	8.707	10.449	6.966	10.449	13.932	10.449	13.932	20.898	20.898	TL / her ay kırılık için ay 11 ay 11
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyebilecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	17.439	21.798	26.158	17.439	26.158	34.878	26.158	34.878	52.317	52.317	TL
			17.439	21.798	26.158	17.439	26.158	34.878	26.158	34.878	52.317	52.317	TL
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Öçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	17.439	21.798	26.158	17.439	26.158	34.878	26.158	34.878	52.317	52.317	TL

2022 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %36,20)													Açıklamalar					
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri					10-49 Çalışanı Olan İşyerleri					50+ Çalışanı Olan İşyerleri					
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırlarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırlarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırlarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırlarak)	TEHLİKELİ (%100 artırlarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırlarak)				
MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-1	Kanun maddesinde sözü edilen fiil	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	2.820	TL/ihlale uğrayan her çalışan için, * Aykırılığın devamı halinde her ay aynı miktar	
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politikası belgesi	26/1-m	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek. Büyük kaza önleme politikası belgesini hazırlanmamak. Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek. İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek. Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	174.451	218.063	261.676	174.451	261.676	348.901	418.681	279.121	418.681	558.242	261.676	418.681	558.242	837.363	523.353	TL
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	3.479	4.348	5.218	3.479	5.218	3.479	5.218	6.958	5.218	3.479	5.218	6.958	5.218	6.958	10.437	TL / her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.
MADDE 26- İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-o	Çalışanlarma standartlara uygun ve CE belgesi kişisel koruyucu donanım terim etmemek.	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	Çalışan başına TL *
MADDE 26- İdari para cezaları ve uygulanması	26/1-b **	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yer ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak. * 6331 sayılı ISG Kanununun 26. maddesinin beşinci fıkrası hükümünce çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkraya hükümleri uygulanmaz. ** 6331 sayılı Kanunun 26 nci maddesinin birinci fıkrasına eklenen (ö) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır. Not: 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılabilmektedir. Bu suretle idari para cezasında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	1408	Çalışan başına TL *

**6331 sayılı Kanununun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları**

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2022 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı %36,20
<b>MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar</b>	<b>107/1-a</b>	Çağrılıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1 fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	<b>37.928</b>
<b>MADDE 96 - İşçi işverenin sorumluluğu</b>	<b>107/1-b</b>	İfade ve bilgilerine başvuru alan işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya yahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	<b>37.928</b>
<b>MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık</b>	<b>107</b>	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	<b>37.928</b>

**Not:** 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılabilmektedir. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz" hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır.

### 5.1.1 İdari Para Cezaları

Literatürde yapılmış olan bazı tanımlara göre idari para cezaları; bir hukuk kuralının uyulmamasında ortaya çıkan ve mevcut düzene aykırılık oluşturan eylemlere karşı, yasaların açık bir şekilde izin verdiği hususlarda, idarenin yargı organına başvurmaksızın doğrudan kendisinin hükmettiği, uyguladığı ve belli bir miktar paranın alınması biçimde gerçekleştirdiği bir yaptırımlardır [46, 47, 48,49,50, 51,52]

Anayasa Mahkemesi, verdiği bir kararda idari para cezalarını, “*Toplumsal düzene aykırılık oluşturan eylemler nedeni ile yasanın açıkça izin verdiği durumlarda idarenin yargı organına başvurmadan kendisinin bizzat uyguladığı ve bir miktar paranın alınması biçiminde gerçekleşen mali nitelikli yaptırımlar*” [53] şeklinde tanımlamıştır.

Burada iki önemli husus dikkat çekmektedir. İlki kanunda belirtilen idari para cezasına ilişkin hükmün yer alması, ikincisi ise bu cezanın uygulanmasında yetkinin açıkça idareye tanınmış olmasıdır.

#### 5.1.1.1 İdari Para Cezası Türleri

Kabahatler Kanunu’nun “İdari Para Cezası” başlıklı 17. maddesine göre,maktu idari para cezaları, kanunda alt ve üst sınırı gösterilen idari para cezaları ve nispi idari para cezaları olmak üzere üç tür idari para cezası mevcuttur.

Maktu idari para cezaları, oluşan kusur karşılığında değişmez miktarda gösterilen para cezalarıdır. Kusurun ağırlığına göre değişmemektedir. Nispi idari para cezaları ise, kusurun durumuna göre değişen, mevcut olayın dikkate alınmasıyla belirlenen, sabit olmayan ve kusurun ağırlığına göre değişen idari para cezalarıdır. Kısacası nispi idari para cezaları, kanunda sabit olarak belirlenmiş olmayıp, olayda oluşan şartların varlığına göre oranlanmış idari para cezalarıdır. Bu konuda takdir yetkisi söz konusu olmadığından kusurun ağırlığı arttıkça ceza miktarı da artmaktadır. Ek olarak ceza miktarı, suçu oluşturan tarafından sağlanan fayda ya da sebep olunan zararla orantılı olarak da değişebilmektedir [54].

Kabahatler Kanunu’nda belirtilmiş olan idari para cezası türlerinin üçüncüsü ise alt-üst sınırı belirtilen idari para cezalarıdır. Kanunun 17/2. maddesine uyarınca idari para cezaları, “*kanunda alt ve üst sınırı gösterilmek suretiyle de belirlenebilir.*

*Bu durumda, idari para cezasının miktarı belirlenirken, işlenen kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumu birlikte göz önünde bulundurulur". Bu tip idari para cezalarında, idare takdir yetkisine sahiptir. İdare sahip olduğu bu takdir yetkisini kullanarak, bahse konu cezayı alt ya da üst sınırdan ya da bu sınırların aralığında kalmak şartıyla herhangi bir miktar belirlenerek verebilmektedir. Takdir yetkisini kullanan idare, kanunda belirtilen hususlar esas olmak üzere, işlenen kabahatin haksızlık kapsamı, suçlunun kusuru ve ekonomik durumunu göz önünde bulundurulmaktadır. Örnek vermek gerekirse, Kabahatler Kanunu'nun 38. maddesinde "işgal" başlığında, yetkili makamların açık ve yazılı izni olmadan cadde meydan, sokak veyahut yayalara tahsis edilen kaldırımların üzerine inşaat malzemesi bulduran kişiye, belediye zabıta görevlilerince yüz Türk Lirası'ndan beş yüz Türk Lirası'na kadar idarî para cezası verileceği hükme bağlanmış olup, verilecek idari para cezasının alt ve üst sınırları kanunla belirlenmiştir. Bahse konu işgal kusurundan dolayı, yoğun bir caddede trafiğin veyahut yaya geçişinin akmasına izin verilmemişse, verilecek idari para cezası üst sınırdan ya da üst sınır yakın olacak, yoğunluğun az olduğu bir caddede ya da yayaların sık kullanmadığı bir kaldırım üzerine inşaat malzemesi bulundurulmuşsa alt sınır yakın da doğrudan alt sınırdan bir idari para cezası verilecektir.[54]*

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, sadece maktu idari para cezaları öngörülmüş olup, nispi ya da alt ve üst sınırı belirlenmiş idari para cezası öngörülmemiştir.

### **5.1.1.2 İdari Para Cezalarının Temel Özellikleri**

İdari para cezalarının basitçe özellikleri şu şekilde özetlenebilir [55, 56 57]:

- İdari para cezaları, yargı kararına gerek olmaksızın idarece direkt olarak uygulanırlar.
- İdari para cezaları yürütülürken, idare hem davacı hem de hakim olarak bulunmaktadır.
- İdari para cezaları, tek yanlı vasıf taşırlar ve ilgili tarafın izni ve onayına bağlı değildirler.

- İdari para cezaları, icrailik özelliğine taşımaktadır. Bir başka deyişle hukuki nitelik kazanabilmeleri, yargı organınca uygun görülmelerine ve kabulüne bağlı değildir. Bizatihi icra yeteneğine sahip olup, ilgili tarafları etkileyici hukuki sonuçlar doğurmaktadır.
- İdari para cezaları, hukuka uygunluk karinesinden yararlanırlar. Şöyle ki dava konusu edilip iptal edilerek hukuka aykırılıkları ispat edilmedikçe hukuka uygun sayılırlar.
- İdari para cezaları zorlayıcı, cezalandırıcı ve önleyici özellik taşırlar.
- İdari para cezaları adli sicile kaydı yapılmaz.
- İdari para cezaları başka herhangi bir cezaya çevrilemezler.
- İdari para cezaları, genel ve özel af kapsamına alınamazlar.

#### **5.1.1.3 İdari Para Cezalarına Hakim Olan İlke ve Kuralları**

İdari para cezalarına hakim olan temel ilke ve kurallar, yasallık, cezaların şahsiliği, ne bis in idem ve içtima, gerekçe gösterme zorunluluğu, savunma hakkı, yargı yolunun açık olması ve ölçülülük ilkeleri olup, çalışmanın içeriği açısından en önemli olan ilke, ölçülülük ilkesi ve bu ilkenin alt ilkeleri olan orantılılık, elverişlilik ve gereklilik ilkeleridir. Ancak bu başlık altında ölçülülük ilkesine ek olarak diğer ilke ve kurallara da kısaca değinilecektir.

##### **a) Yasallık İlkesi**

Yasallık ilkesi, belirli normların sadece yasalarla düzenlenebileceğini anlatmaktadır. Toplumsal düzene bireylerin tam olarak uyabilmeleri için hukuk kurallarının belirgin olması, devletin neyin hukuka aykırı olup olmadığı ve kusur oluşması durumunda karşılığında nasıl bir yaptırım uygulayacağını belirlemesi önem arz etmektedir. Bu belirleme kanun ile yapılmaktadır. İdari para cezası verilmesi gerektirecek bir konuda, idari para cezası ve bahse konu cezayı uygulayacak idari makamın mutlaka kanunda belirtilmesi gerekmektedir. [50].

Anayasa'nın "Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar" başlıklı 38. maddesi, kanunsuz suç ve ceza olmayacağı ilkesini şu şekilde açıklamıştır: "*Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur*".

Türk Ceza Kanunu'nun "Suçta ve Cezada Kanunilik İlkesi" başlıklı 2. maddesinde de yasallık ilkesine açıkça yer verilmiştir. Bu maddede "*Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz.*" denilmektedir.

Avrupa Bakanlar Komitesi'nin idari yaptırımlar hakkındaki tavsiye kararının birinci ilkesini de yasallık oluşturmaktadır. Bu ilkeye göre; "*idari yaptırımlar ve uygulanacakları koşullar yasa ile belirlenir*" [58].

Yasallık ilkesi, Kabahatler Kanunu'nun "Kanunilik İlkesi" başlığı altında iki fıkra halinde düzenlenmiş olup, birinci fıkrada "*Hangi fiillerin kabahat oluşturduğu, kanunda açıkça tanımlanabileceği gibi; kanunun kapsam ve koşulları bakımından belirlediği çerçeve hükmün içeriği, idarenin genel ve düzenleyici işlemleriyle de doldurulabilir.*" denilirken, ikinci fıkrada ise, "*kabahat karşılığı olan yaptırımların türü, süresi ve miktarının ancak kanunla belirlenebileceği*" hüküm altına alınmıştır. Maddenin esasında suçta kanunilik ilkesine kıyasla kabahatler açısından daha değişken bir sistem kabul edildiği, idari yaptırımlar bakımından ise cezada kanunilik ilkesine benzer bir hükme yer verilmesi anlatılmaktadır. Şöyle ki önce çerçeve kanun ortaya konulacak sonra idare, tüzük ve yönetmeliklerle kabahatlerin neler olduğunu ilişkin sınırlar belirlenecek ve en son aşamada bu eylemlere uygulanacak olan yaptırımların türleri, miktarı ve süreleri kanunda yer aldığı şekliyle uygulamaya konulacaktır [54]. Bir başka deyişle hangi eylemlerin kabahat oluşturduğu kanunda açık bir biçimde tanımlanabileceği gibi, kanunun içeriği ve koşulları bakımından belirlediği çerçeve hükmün içeriği, idarenin genel ve düzenleyici işlemleriyle de doldurulabilecektir. Ancak kabahatin karşılığı olan yaptırımların türü, miktarı ve süresi ancak kanun ile belirlenecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında da durum aynı bu şekildedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kabahatlerle ilgili kapsamlı bir çerçeve çizilmiş olup, bu çerçevenin kapsamı bu kanuna dayanarak çıkarılan yönetmeliklerle tamamlanmıştır. Bahse konu kabahatlerin karşılığı olan yaptırımların miktarları ve türü ise kanunda belirtilmiştir.

## b) Cezaların Şahsiliği İlkesi

Cezaların şahsiliği ilkesi, Anayasa'nın 38. maddesinin 7. fıkrasında “*ceza sorumluluğu şahsidir.*” hükmü ile düzenlenmiştir. Bu ilke kapsamında ceza yalnızca suçu işleyen kişide sonuç doğurmaktadır. Cezaların şahsiliği ilkesi, kabahatler hukukunda uygulama alanı bulmasına rağmen ceza hukukundaki kadar salt anlamıyla uygulanmamaktadır [50]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 12.11.2015 tarihinde çıkarılan 2015/4 sayılı genelge yer alan “Teftiş Rehberi'nin Birinci Kitap Üçüncü Kısım Dördüncü Bölümünün 15. ve 16. maddelerinde de, işyerinin tamamının veyahut belli bir bölümünün devri ya da isim değişikliği durumlarında, önceden yapılan teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılıkların sürmesi halinde, yeni işverenin eksik hususları gidermesi için teftişe ara verilebileceği veya önceki teftişte tespit edilen ve devam eden eksik hususlarla ilgili olarak idari para cezasının uygulanabileceği belirtilmiş ve bu konu müfettişin takdirine bırakılmıştır.

## c) Ne Bis İn Idem İlkesi ve İçtima

Ne bis in idem (aynı suç için birden çok ceza verilemez) ilkesi, benzer eylem ve olaydan dolayı aynı kişinin ikinci kez yargılanmasına ve cezaya çarptırılmasına izin verilmemesi ifade eden bir ceza hukuku ilkesidir [59]. Yani aynı eylem ve aynı konudan dolayı mükerrer yargılama ve cezalandırmanın mümkün olmayacağını ifade eder [60].

Ceza hukukunda yürürlükte olan bu ilke, idare hukuku ve iş hukuku alanlarında geçerliliği bulunmamaktadır. Bir kişinin ceza hukuku yönünden hüküm giymesi idari yaptırımlar açısından bağlayıcı değildir. İdari yaptırım uygulanmasını gerektirecek eylemin varlığı durumunda, ceza hakiminin hukuki nitelendirmesi ve sonuçta verdiği karar, idari yaptırıma karar verecek olan idari makamı bağlamaz [61]. Bu sebeple bir eylem sonucunda bir kişiye hem idari yaptırım hem de ceza yaptırımı birlikte uygulanabilir [62,61, 50]. Kabahatler Kanunu'nun 15/3. Maddesi “*bir fiil hem kabahat hem de suç olarak tanımlanmış ise, sadece suçtan dolayı yaptırım uygulanabilir. Ancak, suçtan dolayı yaptırım uygulanmayan hallerde kabahat dolayısıyla yaptırım uygulanır.*” hükmüyle suç ile idari yaptırım arasında “ne bis in idem” kuralının geçerli olacağını öngörmüş ise de ceza yaptırımı ile idari yaptırımın gayesi, uygulanış usulü, hukuki dayanağı birbirinden farklı olduğundan aynı fiilin hem idari hem de ceza

yaptırıma konu olabileceği kabul edilmektedir. Bir işyerinde iş kazası sonucu işverenin yargılanmasına ek olarak işveren iş müfettişlerince de idari yaptırım uygulanması, ne bis in idem ilkesinin iş hukuk içerisinde geçerli olmadığı bir göstergesidir.

Kabahatler Kanunu'nun "İçtima" başlıklı 15. maddesinin 3. fıkrası suç ile idari yaptırım arasında ne bis in idem kuralının geçerli olduğunu ifade etmesine rağmen, aynı maddenin 1. fıkrasında, "*Bir fiil ile birden fazla kabahatin işlenmesi halinde bu kabahatlere ilişkin tanımlarda sadece idari para cezası öngörülmüşse, en ağır idari para cezası verilir. Bu kabahatlerle ilgili olarak kanunda idari para cezasından başka idari yaptırımlar da öngörülmüş ise, bu yaptırımların her birinin uygulanmasına karar verilir*" hükmü, ne bis in idem ilkesinin kabahatler konusunda geçerli olmadığı gösterilmiştir.

Yukarıda açıklanan maddeye uygun olarak bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasında dolayı meydana gelen mevzuata aykırılıkların çalışanlar açısından hayati tehlike oluşturması durumunda, bu işyerinin teftişini gerçekleştiren iş müfettişlerinin mevzuata aykırılıklar için hem idari para cezası uygulanması hem de işyerinde işin durdurulmasını istemeleri gerekirken, "*işi durdurularak cezalandırılan işveren, idari para cezası ile ikinci bir kez daha cezalandırılmasın*" düşüncesiyle, 04.04.2015 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesine eklenen 4. fıkra ile "*İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz.*" hükmüne göre, durdurmaya neden olan eylemlerden dolayı idari para cezası uygulanmasının engellenmiştir. Böylelikle işyerinde işin durdurulmasının bir ceza olmamakta, idari bir tedbir olmaktadır. Buradaki amaç ise cezalandırmak değildir. Asıl amaç var olan hayati tehlikelerin önlenmesidir. Kabahatle Kanunu'nun 15/1. maddesine aykırılık oluşturacak bir düzenleme yapılmıştır.

#### **d) Gerekçe Gösterme Zorunluluğu**

Gerekçe, idari işlemin yapılmasının önünü açan maddi ve/veya hukuksal olayların işlemin metninde gösterilmesi anlamına gelmektedir [52]. Gerekçeli olması ilkesi yaptırım kararlarının hem ceza hukuku hem de idare hukuku ilkesidir. Ceza hukuku ilkesi bakımından, "*mahkemelerin her türlü kararı gerekçeli olmalıdır.*" Bu da Anayasa'nın 141/3 ve Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun 34/1. maddelerinde anlatılmıştır. Kabahatler Kanunu'nun "İdari Yaptırım Kararı" başlıklı 25. maddesinde,

idari yaptırım kararına dair tutanakta, idari yaptırım kararı verilmesini gerektiren bir durumda kabahatin ve bahse konu kabahatin suç unsurunu oluşturacak delillerin neler olduğunun açık ve sade bir dille yazılması gerektiği belirtilerek, idari yaptırım kararının gerekçeli olması gerektiğine doğrudan olmasa da vurgu yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26/2. maddesinde ise idari para cezalarının gerekçesinin belirtilmesi gerektiği anlatılmıştır.

#### **e) Savunma Hakkı**

Anayasanın “hak arama hürriyeti” başlıklı 36. maddesinde, “*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma hakkına sahiptir*” hükmü bulunmaktadır. Kabahatler Kanunu’nda da savunma hakkından bahsedilmediği, ilgili tarafa uygulanan yaptırımın etkin savunma imkanının sağlanmadığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, Kabahatler Kanunu gereğince savunma hakkı ancak başvuru ve itiraz aşamasında kullanılabilir. Fakat iş teftişi esnasında iş müfettişlerince işveren, işveren vekilleri ve diğer ilgili tarafların ifadelerinin alınması, gerekli olan bilgi ve belgelerin bulundurulması zorunluluğu gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda, iş teftişinde taraflara etkin savunma hakkının verildiği görülmektedir. Buradaki etkin savunma hakkının tek istisnası, işin durdurulmasına gerekçe olacak olan mevzuata aykırılıkların belirlenmesi ve işveren veya işveren vekilinin işyerinde bulunmaması halidir. İşin durdurulmasına gerekçe oluşması halinde mevzuata aykırılıkların belirlenmesi durumunda eğer işveren veya işveren vekili işyerinde hali hazırda bulunmuyorsa tutanak düzenlemeye gerek duyulmaksızın idari tedbir raporu yazılmaktadır.

#### **f) Yargı Yolunun Açık Olması İlkesi**

Hukukun üstünlüğünü öncelik tayin eden devlet anlayışının en temel ögesi, yasama organı dahil devletin tüm organlarının işlem ve faaliyetlerinin hukuka uygunluğunun yargı denetimine tabi olmasıdır. İdarenin uygulamış herhangi bir tasarrufun yargı denetiminden ayrı tutulamayacağı yönündeki kural, hukukun genel öğretisi mertebesinde bir hukuk standardı olduğundan, bu yargısal denetim yolu anayasayla bile engellenemez ve sınırlanamaz [63,64]

Anayasa'nın 125. maddesindeki, "*İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.*" hükmü ile, yargı yolunun açık olması ilkesinin işleyişi açısından anayasal bir dayanağa kavuşturulmuştur. Ayrıca Kabahatler Kanunu'nun 27, 28, 29, 30 ve maddelerinde de yargı yolunun açık olması ilkesince başvuru ve itirazlarla ilgili hükümler açıkça düzenlenmiştir. Kanun'un 27/1. maddesine gereğince, idari para cezalarına karşı itirazlar sulh ceza mahkemesine yapılmakta olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25/4. Maddesi gereğince, işin durdurulması kararına karşı yapılacak olan itirazlar ise yetkili olan iş mahkemesine yapılmaktadır.

### **g) Ölçülülük İlkesi**

Bir amaca ulaşmak için kullanılacak olan Ölçülülük ilkesi, aracın ve yolun amaca uygun olup olmadığını, amaç ile araç arasında ölçülü bir dengenin olmasını anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle uygulanacak olan yaptırımın ağırlığı ile orantılı olmasını anlatılmaktadır. Hukuk devleti olmanın gerektirdiği sorumluluklardan biri de devletin fiil ve işlemlerinde aşırılık oluşturmaması, kişilerin temel hak ve özgürlüklerine müdahalelerde ölçülü davranmasıdır. Bahse konu ilkeye göre idari yaptırımların içeriği, ölçülü olmalı, aşırıdan kaçınmalı ve yöneldiği amacın başarıya ulaşması için gerekli olanla tatmin olmalıdır. Diğer bir ifadeyle hukuka aykırı bir fiille yaptırım arasında hakkaniyet ve adalet ilkelerine münasiplik bulunmalıdır [47, 65]

Ölçülülük ilkesinin orantılılık, gereklilik ve elverişlilik olmak üzere üç alt ilkesi bulunmaktadır. Elverişlilik ilkesine göre, özgürlük ya da hakkı sınırlandırma getirilmesinde başvuru araç, hedeflenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasıdır. Gereklilik ilkesine göre, sınırlandırma aracı amaç için gerekli olmalıdır. Orantılılık ilkesine göre ise, araç ile amaç arasında ölçülü orantı bulunmalıdır. Hedeflenen amacın sonuca ulaşabilmesi için gerekli olan zorunlu ve elverişli bir araca başvurulması ve hedeflenen amaçla, başvuru sınırlandırma ya da yükümlülük altına alma aracı arasında uygun bir oranın bulunması, ölçülülük ilkesine uyulduğunu anlamına gelmektedir. Kısaca özetlemek gerekirse, idarenin işlem ve fiilleriyle hedefe ulaşmada en hafif tedbir ve sınırlamaya başvurusu, ölçülülük ilkesinin zorunluluklarındadır. Ölçülülük ilkesinin ihlali durumunda, daha önce belirttiğimiz alt ilkeleri olan gereklilik, elverişlilik ve orantılılığın üçünün birden eş zamanlı ihlali aranmaz. Sadece tek bir alt ilkenin ihlal edilmesi durumunda bile, idarenin vermiş olduğu kararının

ölçülü olmadığını göstermesi açısından yeterli olmaktadır. Hassasiyet gösterilmesi gereken dengenin bozulması halinde, idare hukuku çerçevesinde yapılan işlemin sebep, amaç ve konu faktörlerini etkileyecektir. Böylece idari tasarrufların sakatlanması mevzu bahis olabilecektir. Ölçsüzlük, kimi durumlarda yokluk yaptırımlarına varacak seviyede hukuki sakatlıklar doğurabilmektedir. Bu seviyeye varmayanlar ise iptal yaptırımıyla karşı karşıya kalırlar. Ölçülülük ilkesi, uyması gereken bir ilke olduğundan, yasama kolunu temsil eden meclisin ölçülü düzenlemeler yapması, idarenin faaliyetlerinde ölçülü olması, yargının da kararlarında ölçülü olması beklenmektedir [66].

Anayasa'nın "Temel Hak ve Hürriyetlerin Sınırlanması" başlıklı 13. Maddesinde de "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.*" denilerek ölçülülük ilkesi vurgulanmıştır.

Konuyla ilgili olarak Anayasa Mahkemesi, 2004 yılında vermiş olduğu bir kararında, "*idari para cezalarına ilişkin düzenlemelerde öngörülen kuralların kişilerin ödeme güçlerini aşmaması, ölçülü, adil ve orantılı olması gerektiğini*" vurgulamıştır (67).

Kabahatler Kanunu'nun 17/2. maddesinde de "*İdari para cezası, kanunda alt ve üst sınırı gösterilmek suretiyle de belirlenebilir. Bu durumda, idarî para cezasının miktarı belirlenirken işlenen kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumu birlikte göz önünde bulundurulur.*" denilmek yoluyla, ölçülülük ilkesi uygulanırken dikkat edilecek hususlar bir anlamda sıralanmıştır. Alt ve üst sınırları belirlenmiş olan idari para cezası uygulamalarında, ölçülülük ilkesinin önemi artmaktadır. Takdir yetkisinin kullanılmasından dolayı, keyfiliğe kaçılmaması, ölçülü olunması gerekmektedir.

Ölçülülük ilkesini çalışmanın konusu olarak inceleyecek olursak, yasama organınca idari para cezalarının miktarı tespit edilirken aşırıya kaçılmaması, gerekli olanla idare edilmesi ve en hafif tedbir ve sınırlamaya başvurulması hususları önemlidir. Ancak ölçülülük ilkesine uyulurken de yasa koyucunun işvereni devlete

karşı korunurken aşırıya kaçmaması da büyük önem arz etmektedir. Bahse konu olan idari para cezasının amaca ulaşmada bir katkısı olmayacaksa, idari para cezasının makul olmadığı, böylece ölçülülük ilkesine uymadığı söylenebilmektedir. Yasama organı ise idari para cezalarını tespit ederken, idari para cezası meydana getiren fiilin ağırlığı ile öngörülen idari para cezasının ölçüsüz olmamasına dikkat etmelidir. Devlet karşında işverenin korunması hedeflenirken, işçinin de işveren nezdinde sömürülmesinin önü açılmamalıdır.

#### **5.1.1.4 İdari İşlemin Unsurları Açısından İdari Para Cezalarının Değerlendirilmesi**

Herhangi bir idari işlemin geçerliliğini koruyabilmesi için yetki, sebep, amaç şekil ve konu unsurlarında sakatlığın ortaya çıkmaması gerekmektedir. Sayılan bu beş unsurdan en az bir tanesinde bile bir sakatlık varsa, idari işlem hukuka aykırı olmaktadır. Böylece iptal davasına konu olarak iptal yaptırımıyla sonuçlanabilir. Aşağıda bu unsurların tamamına değinilecektir.

##### **a) İdari Para Cezalarında Yetki**

Karar alma yetkisi, idari kararların yetki unsuru olarak tanımlanmaktadır. Anayasa ve kanunların birtakım idari makam, organ ve kamu görevlilerine tanımış olduğu işlem yapabilme, karar alabilme güç ve kabiliyetini ifade etmektedir. Bu güç ve kabiliyeti veren kurallar ise yetki kurallarıdır. İdare, her bakımdan yetki kuralına uymak zorundadır. Aksi taktirde alacağı karar yetki unsuru bakımında hukuka aykırı olacaktır [54]. Yetki bakımından hukuka aykırılık kişi, zaman, konu ve yer faktörleri yönünden ortaya çıkabilir. Kişi yönünden yetki sakatlığı, irade açıklamaya yetkili olmayan idari merci tarafından bir idari işlem yapılmasıdır. Konu yönünden yetki sakatlığı, bir konuda idari işlem yapmaya yetkisi olmayan idari merciin o konuda bir idari işlem yapmasıdır. Yer yönünden yetki sakatlığı bir idari merciin yetkili olmadığı bir coğrafi alanda idari işlem yapmasıdır Zaman yönünden yetki sakatlığı ise, bir idari merciin yetkiyi kullanabileceği zaman diliminin dışında kullanmasıdır.

İdare hukukunda esas olan, idarenin yetkisiz olmasıdır. İdarenin bir konuda işlem yapabilmesi veyahut faaliyette bulunabilmesi için açık bir kanun hükmüne ihtiyaç duyulmaktadır [69]. Anayasa'nın 123/1. maddesine göre de "*idarenin görevleri kanunla düzenlenir.*"

İdari kararlar, sadece Anayasa ve kanunların yetkili olduğu organ, makam ve kamu görevlilerince alınabilirler [68]. Kabahatler Kanunu'nun "İdari Yaptırım Kararı Verme Yetkisi" başlıklı 22. Maddesinde "*Kabahat dolayısıyla idari yaptırım kararı vermeye ilgili kanunda açıkça gösterilen idari kurul, makam veya kamu görevlileri yetkilidir. İdarî kurul, makam veya kamu görevlileri, ancak ilgili kamu kurum ve kuruluşunun görev alanına giren yerlerde işlenen kabahatler dolayısıyla idarî yaptırım kararı vermeye yetkilidir.*" hükmü ile idari yaptırım kararı verme yetkisinin kimlerde olacağı açık bir şekilde belirtilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu" başlıklı 24. maddesinin 1. fıkrası göre, "*Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır.*" Aynı kanunun "İdari Para Cezaları ve Uygulanması" başlıklı 26. maddesinin 2. fıkrasına göre, "*Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları, 14'üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariçgerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir.*" Kısacası iş müfettişleri işyerlerinin denetlemeye, denetleme sonrası yazacakları raporlarda uygulanacak idari işlemleri belirlemeye, Çalışma ve İş Kurumu il müdürleri de kendilerine gelen denetleme raporlarının sonuç ve kanaat bölümlerinde belirtilmiş olan idari para cezalarını uygulamakla yetkili ve yükümlüdürler.

## **b) İdari Para Cezalarında Şekil**

İdari karar ve işlemlerde şekil, idari işlemin çekirdeğini oluşturan iradenin dış dünyaya yansımalarının maddi biçimini ve idari işlemin yapılmasında izlenen usul anlatılmaktadır. Bu anlamda idari işlemlerin belli usul ve kurallar izlenerek yapılması zorunludur. Şekil ve usul kurallarına aykırılık olduğunda idari işlem ve kararın sakatlığı ortaya çıkmaktadır [68].

Kabahatler Kanunu'nun "İdari Yaptırım Kararı" başlıklı 25. maddesine göre "*idari yaptırım kararına ilişkin tutanakta, a) hakkında idari yaptırım kararı verilen kişinin kimlik ve adresi, b) idari yaptırım kararı verilmesini gerektiren kabahat, c) bu fiilin işlendiğini ispata yarayacak bütün deliller, d) karar tarihi ve kararı veren kamu görevlilerinin kimliği, açık bir şekilde yazılır. Tutanakta, ayrıca kabahati oluşturan fiil,*

*işlendiği yer ve zamangösterilerek açıklanır.”* Ayrıca 26. maddeye göre, bahse konu karara ilişkin tebligat metninde, *“karara karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresi açık bir şekilde belirtilir.”* İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 26/2. Maddesinde ise Kanunda belirtilen idari para cezalarının hangi gerekçeler sunularak verildiğinin belirtilmesi gerektiği anlatılarak takip edilecek usul açıklanmıştır.

### **c) İdari Para Cezalarında Sebep**

İdari işlemler, kendilerinden önce var olan ve objektif hukuk kurallarınca belirlenmiş bulunan bir nedene dayanmak zorundadırlar. Şöyle ki bir idari işlemin nedeni o idari işlemde önce gelen, idareyi o işlemi yapmaya sürükleyen ve objektif hukuk kurallarınca belirlenmiş bulunan bir etkidir. İdarenin bir işlemi yapabilmesi için onu yapmaya yetkili olması tek başına yetmez. İlaveten onu yapmaya bir sebebi de bulunmalıdır [68].

Kanunlarda idari işlemlerin sebepleri açık bir biçimde gösterilebileceği gibi, sebepler açık bir biçimde gösterilmeden, kamu düzeni, milli güvenlik, lüzum, ihtiyaç, gibi belirsiz kavramlar kullanılarak gösterilmiş de olabilir. Sebep belirsiz bir kavram ile gösterilmiş olsa bile, bahse konu sebebin hangi somut olayda gerçekleşmiş olduğunu ortaya koymak zorunluluğu bulunmaktadır. Şöyle ki idarenin işlemleri belli maddi ve somut olaylara dayanmak zorundadır. İdarenin herhangi bir somut olaya dayanmaması, yapacağı işlemin sebep unsuru yönünden hukuka aykırılık oluşturmaktadır [68].

### **d) İdari Para Cezalarında Konu**

Bir idari işlemin konusu, doğurduğu hukuki sonuç, hukuki dünyada ortaya koyduğu değişikliktir. Bir başka deyişle bir idari işlemin konusu, işlemin yapılmasına neden olan faktörün gerçekleşmesi halinde idare tarafından yapılan işlemin bir sonucudur. Örnek vermek gerekirse, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde idari işlemin sebebi, söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene idari para cezası verilebilmektedir [68 40].

İdare hukukunda işlemlerin konusunu belirlemede idarenin bir serbestisi bulunmamaktadır. Yalnızca konusu belirlenmiş olan bir işlemi yapıp yapmama

veyahut belli konulu işlemlerden birini seçme hakkına yetkisi olabilir. Buna takdir yetkisi denilmektedir. Takdir yetkisi yasal düzenlemelerle idareye hareket alanına bırakılmasını ve idarenin bu hareket alanı içerisinde harekete geçip geçmeme, yer ve zamanı seçme ve çeşitli çözüm tarzlarından herhangi bir tercih etme yetkisi ile donatılmasıdır. İdareye tanınmış olan bu takdir yetkisi keyfi şekilde değil, objektif ölçüler içerisinde yasal amaca ve kamu hizmeti gereklerine uygun bir şekilde kullanılmalıdır [68].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda takdir yetkisinden bahsedilmemesine rağmen, ILO kabul tarihi 19.06.1947 olan ve 22.12.1950 / 17689 tarih sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 81 No'lu Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletler Arası Çalışma Sözleşmesi'nin 17. maddesi, iş teftişi sırasında belirlenen mevzuata aykırılıklar için idari yaptırım uygulamak yerine *“ihtar ya da tavsiyede bulunma keyfiyetini iş müfettişlerinin takdirine”* bırakmıştır.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 22/3. maddesinde de *“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 bir önel verilebilir.”* hükmü ile, idari yaptırım uygulamak ve çalışanlar için hayati tehlike arz etmeyen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için süre vermek arasındaki seçim, iş müfettişinin takdirine bırakılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 12.11.2015 tarihinde çıkarılan 2015/4 sayılı genelge ekinde yer alan “Teftiş Rehberi”nin Birinci Kitap Birinci Kısım İkinci Bölüm’ünde bulunan “Teftiş Ara Verme Uygulaması” başlıklı Madde 4.4’te *“İş teftişine ilişkin gerek uluslararası mevzuatta gerekse ulusal mevzuatta, teftiş süresi içinde tamamlanabilecek ve düzeltilebilecek mevzuata aykırılıklarla ilgili olarak önel verilmesi uygulaması getirilmiş olduğundan, yapılan teftiş esnasında mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi ve bunların işverence giderileceği beyan edilmesi halinde, mevzuata aykırılıklarını işverence uygun sürede giderilebileceğinin müfettişçe takdir edilmesi durumunda bir bildirim düzenlenerek işverene süre verilir. Söz konusu bildirim işveren veya vekiline tebliğ edilerek teftiş ara verilir.”* denilerek bu konunun müfettişin takdirine bırakıldığı belirtilmiştir. Maddenin devamında ise, *“Teftiş raporlarının gerekçeli düzenlenmesi gerekliliğinin*

*bir sonucu olarak teftiše ara verilmesi veya teftiše ara verilmeksizin teftişin tamamlanması hallerinin gerekçesi düzenlenecek raporlarda açık bir şekilde ortaya konulur.*” hükmü ile, müfettişin takdir yetkisini hangi yönde kullanacağı ve kullanılan takdir yetkisinin gerekçesini raporunda belirtmesi istenerek söz konusu takdir yetkisinin keyfilikten uzak olması gerektiği belirtilmiştir.

### **e) İdari Para Cezalarında Amaç**

İdari para cezalarında amaç, kanun koyucunun idari işlem ile hedeflediği işlemten beklediği kesin sonuçtur. İdari karar ve işlemlerin amacı, kanunda açık bir şekilde gösterilmiş olsun ya da olmasın, idari hizmetlerin daha iyi bir şekilde yapılması ve kamu yararının sağlanmasıdır. Kamu yararı, bütün idari karar ve işlemler için genel ve değişmez niteliğe sahip bir amaçtır. Ayrıca bazı idari karar ve işlemler için bu değişmez ve genel amaca ek olarak kanunlarda daha somut ve özel amaçlar da öngörülmüş olabilir. Bu daha somut ve özel amaçlar, bakıldığında değişmez ve genel amaç olan kamu yararının sınırları içinde kalmakta olup, onun daha belirginleşmiş bir biçiminden başka bir şey değildir [68].

Hem tüm idari karar ve işlemler için değişmez ve genel nitelikte olan kamu yararına, hem de bazı idari karar ve işlemler için öngörülmüş olan daha somut ve özel amaçlara aykırı olarak yapılmış bulunan işlemler, amaç unsuru yönünden hukuka aykırı olacaktır. “Yetki saptırması” deyişi ile anlatılan amaç unsurunda hukuka aykırılık şu şekillerde ortaya çıkmaktadır: Bireysel amaç güdülerek idari karar alınması, siyasal amaç güdülerek idari karar alınması ve özel amacı aşan idari kararlar alınmasıdır [68].

İdari para cezalarıyla hedeflenen, kurallara uymayanları cezalandırarak ihlali tekrarlamama duygusunu oluşturmak ve ihlalden sorumlu tutulan kişinin ıslahını sağlamak, kuralları ihlal edenleri yaptırıma uygulandığını gören veya bilenlerin bu görgü ve bilgiden dolayı korkmaları yoluyla kurallara uyulmasında teşvik edici güç olmak ve kurallara uymayanları bu davranışlarından vazgeçirerek kurallara uyulması konusunda daha istekli davranılmasını sağlamak ilgilileri ödev ve borçlarını yerine getirmeye, yasaklara karşı saygılı olmaya zorlamalı ve böylece her idari yaptırımında olduğu gibi kamu yararını sağlamaktır [60, 47, 58]. Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında, idari para cezalarının amacını şu şekilde açıklamıştır: “*İdari para cezaları ile kamu düzenine aykırı davranışların önlenmesi, toplumda disiplinin sağlanması*

*amaçlanmaktadır” [70]. Uyuşmazlık Mahkemesi ise, idari yaptırımların “kamu düzeninin sağlanması ve korunması görev ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini sağlama amacına yönelik” olduğunu belirtmiştir.*

Kabahatler Kanunu’nun “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1. maddesinde, kanunun amacının *“toplum düzenini, genel ahlakı, genel sağlığı, çevreyi ve ekonomik düzeni korumak”* için gerekli düzenlemeleri yapmak olduğu belirtilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 1. maddesine göre *“Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.”*

Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu başka bir kararında ise, *“Anayasa’nın 2. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukukdevletidir. Toplumsal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Genellikle toplum yaşamında ve özellikle sanayi toplumu olmuş ya da olma yoluna girmiş toplumların yaşamında işverenler güçlü, işçiler ise güçsüz sayılır.”* [71] derken, Çenberci bu dengeyi şu şekilde ifade açıklamaktadır: *Türk Anayasakoyucusunun ve yasa koyucusunun yaptığı, işçi-işveren ilişkilerinde kullanılan terazinin yukarıya kalkan işçi kefesine, dengeyi sağlamak için gerekli daraları koymaktır.”* [72]

İş hukukunun doğuşu ve gelişmesinin temel sebebi iş ilişkilerinde daha güçsüz taraf olan işçinin korunması endişesi olup iş hukukundaki işçiyi koruma ilkesi, işçinin sağlığının ve beden bütünlüğünün korunmasını da kapsamaktadır. İşçinin korunması da ise idari yaptırımlar en önemli araçlardan biridir. Cezaların caydırıcılık oluşturmadığı bir iş hukuku sisteminin, sağlıklı bir şekilde, belirlenen hedefler doğrultusunda işlemesi mümkün görünmemektedir. Ayrıca caydırıcı yaptırımlar ile desteklenmemesi durumunda her idari işlem gibi, ciddiye alınmama ve pek çok kez uygulanmama riskleriyle karşı karşıyadır [64]

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda öngörülen idari para cezalarının amaçları ise, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almayan işverenleri cezalandırarak yapılan ihlali tekrar etmeme duygusunu uyandırmak ve ihlalden sorumlu tutulan işverenin ıslahını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği önlemi almayan diğer işverenlerine

caydırıcılık oluşturarak bu konuda tedbir almaları için teşvik edici güç olmak, böylece iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve meslek hastalıklarının ve iş kazası azaltılmasına katkı sağlamak ve sonuç olarak tüm idari yaptırımlarda olduğu gibi kamu yararını sağlamak olarak özetlenebilmektedir.

Sonuç olarak, bütün idari karar ve işlemlerde olduğu gibi, idari para cezalarının da bazı kural ve ilkele uygun olması gerekmektedir. Bu ilkelerden en önemlileri, ölçülülük ve bu ilkenin alt ilkeleri olan elverişlilik, orantılılık ve gereklilik ilkelere dir. İdari para cezaları tespit edilirken ve uygulanırken amaçla araç arasında belli bir orantının olmasıdır. Şöyle ki idari para cezası miktarının ihlalin ağırlığı ile orantılı olmasını, ceza miktarının istenilen amacı gerçekleştirmeye elverişli ve gerekli olmasını ifade eden ölçülülük ilkesi göz önüne alınmalıdır. Özetle idari para cezalarının miktarları tespit edilirken aşırıya kaçılmamalı, amaca ulaşmada gerekli olanla yetinilmelidir. Ancak işvereni devlete karşı korumak isterken, işçinin işveren tarafından ezilmesine de izin verilmemeli ceza miktarları işverenlerin yükümlülüklerine uymasını zorlayacak miktarda olmamasına dikkat edilmelidir.

Diğer önemli husus ise, idari para cezalarının şekil, yetki, konu sebep ve amaç unsurlarında sakatlık bulunmamasıdır. Çalışma hayatı açısından en önemlisi ise amaç unsurudur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacına ulaşabilmesi için ise idari para cezalarında bulunması gereken en önemli özellik, caydırıcılık özelliğidir. Caydırıcı olmayan idari para cezalarının amaca ulaşması mümkün değildir.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliğinde idari kontroller yapılması gerekmektedir. Bu kontroller kısaca iş güvenliği uzmanı ve hekimi görevlendirilmesi İSG Katip ataması, onaylı defter tutulması, çalışanların özlük dosyalarının kontrol edilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin kontrolü, çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin kontrolü olarak sıralanabilir.

## **5.2. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması**

İşyerinde işçilerin hayatını riske atan bir durum tespit edilmesi halinde tehlike geçinceye kadar, komisyonca tamamen ya da kısmen kapatılabilir. Verilen karar ise işverene tebliğ edilmektedir. İş yerinin kapatılmasında ya da durdurulması 2 iş müfettişi ve bölge müdürü ile işveren ve işçi temsilcisinden oluşan karar vermeye

mercii yetkili kılınmıştır. İşverenin işyerinin kapatılması nedeniyle belli bir süre işsiz kalan işçilerin haklarını korumaya zorunludur.

Durdurma ve kapatma kararına karşı itirazlar işveren tarafından yerel iş mahkemesine 6 gün içerisinde yapılmalıdır. Burada mahkemenin sonuçlanması halinde verilen karar kesin olup, karara karşı temyiz yolu kapalıdır [73].

### **5.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması**

İşyerinde çalışan kişilerin cinsiyet, yaş ve sağlık durumlarının işyerine uygun olmadığı müfettişlerce tespit edilmesi halinde mahallin idarenin en büyük mülki amiri işçileri çalışması engellenebilir Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğine aykırılık oluşturan bir durum tespit edildiğinde ise işçilerin çalışması engellenebilir [74].

### **5.4. Cumhuriyet Savcılığına Başvuru ve Ceza Davası**

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık durumunun oluşması nedeniyle oluşan iş kazaları, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçlarını oluşmasına neden olabilmektedir. Olayın bu açıdan değerlendirilmesi için işçinin işin yürütülmesi sırasında istemeyerek ölmesi veya yaralanması biçimden gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bahse konu olayı kovuşturma başlatılması talebiyle Cumhuriyet Savcılığı'na intikal ettirir [75]. Kaza neticesinde sorumluların belirlenmesi büyük öneme bir süreçtir. İşverenin tüzel kişi olması halinde bile ilgili durumdan sorumlu işveren vekili veya vekilleri belirlenir. Bu kapsamda 2 yıla 6 yıla kadar birden fazla kişinin ölümüne veya yaralanmasına neden olduysa 2 ile 15 yıl hapis istemiyle yargılanabilmektedirler.

# BÖLÜM 6

## SONUÇ

Türkiye ve Avrupa ülkelerinin iş sağlığı ve güvenliği sahasındaki tarihsel gelişim süreçleri ve son dönemlerdeki ölümle sonuçlanan iş kazası oranları ile kıyaslandığında, Türkiye'nin hiçbir zaman mevzuat anlamında Avrupa ülkelerinden sanılan aksine çok gerilerde olmadığı, fakat ölümle sonuçlanan iş kazası oranlarında ise çok büyük farklar olduğu görülmektedir. Bu durumun pek çok nedenli olmakla birlikte, en dikkat çeken nedenlerinden birkaçı, yasal düzenlemelerin uygulanması esnasında eksikliklerin olması ve yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler için para cezalarının caydırıcı seviyelerde olmamasıdır. Öyle ki bazı firmalar para cezaları alınacak önlemden daha az ise ceza yemeyi dahi tercih edebilmektedir.

Çalışmaya idari işlemlerin faktörleri açısından bakıldığında, en önemli faktörün amaç faktörü olduğu görülmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda idari para cezalarının nihai hedefi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymayan işverenleri cezalandırarak ihlali tekrar etmeme hissini uyandıran bir endişe yaratmak ve ihlalden sorumlu olan işverenin ıslahını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği tedbiri uymayan diğer işverenlere de tedbir almaları için destekleyici güç olmak, bu şekilde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesi ve netice olarak kamu yararını sağlamaktır. Bu hedefe ulaşabilmek için idari para cezalarının caydırıcılık özelliği bulunması gerekmektedir. Caydırıcılığı bulunmayan idari para cezalarının amaca ulaşması pek mümkün görünmemektedir. Bu caydırıcılığın sağlanmasının en önemli yolu ise, ölçülülük ve bu ilkenin alt ilkeleri olan orantılılık, gereklilik ve elverişlilik ilkelerine uygunluklarının sağlanmasıdır. İdari para cezalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında amaçla araç arasında kararlı bir orantı olmasını, idari para cezası miktarının var olan ihlalin ağırlığı ile orantılı olmasını, ceza miktarının ulaşılması istenen amacı gerçekleştirmeye makul ve gerekli olmasını ifade eden ölçülülük ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır. Bir başka deyişle idari para cezalarının miktarları belirlenirken orantısızlığa kaçılmamalı, hedefe ulaşmada gerekli olanla yetinilmeli ama işvereni devlete karşı korumak isterken, işçinin işveren tarafından ezilmesine de izin verilmemeli, ceza miktarları işverenlerin sorumluluklarını yerine getirmesini yönünde zorlayıcı miktarda olmalıdır.

Dünyanın pek çok ülkesinde iş sağlığı ve güvenliği stratejileri, iş teftiş sistemleri ve yaptırım politikaları incelendiğinde, ülkelerin sosyoekonomik yönden gelişmişlik düzeyleri ile iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımları arasında bir benzerlik olduğu, sosyoekonomik açıdan gelişmiş ülkeler çalışanlarını korumak için daha etkili tedbirler aldıkları, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler ise bu konularda yetersiz kaldıkları görülmüştür. Sosyoekonomik yönden gelişmişlik düzeylerine ek olarak geleneksel olarak yerleşmiş ve güçlü bir idari sisteme sahip olan ülkelerde de para cezalarının daha etkili ve düzenli olarak uygulandığı görülmektedir. Sosyoekonomik yönden gelişmiş ve iş sağlığı ve güvenliği hususlarına gerekli önemi veren ülkelerde idari para cezalarının miktarları; ihlalin mahiyeti ve ağırlığı, ihlal sonucunda etkilenen ya da etkilenebilecek çalışanların sayısı, ihlalin yeniden gerçekleşip gerçekleşmediği, işyerinde daha önce teftiş yapıp yapılmadığı, eğer ki teftiş yapıldıysa teftişin sonuçları, ihlalin giderilmesi için verilen sürenin sonunda söz konusu ihlalin giderilip giderilmediği, eğer ki giderilmediyse giderilmeyen gün sayısı ve ceza miktarının alınacak önlemin maliyetinden düşük olup olmayacağı gibi çok çeşitli kriterler baz alınarak belirlenmektedir. Bahse konu ülkelerde iş müfettişleri, bir işyerinde yaptırım uygulanıp uygulanmayacağı, uygulanma aşamasında ne tür yaptırımlar uygulanacağı konularında karar verirlerken de yukarıdaki kıstaslara ek olarak, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusuna yaklaşımı, önlem almayarak daha fazla kar elde etmek hedefinde olup olmadığı, işyerinde daha önce herhangi bir iş kazası ya da meslek hastalığı yaşanıp yaşanmadığı, yaşanmadı durumunda sebeplerinin araştırılıp tekrar etmemesi için önlem alınıp alınmadığı, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin tespit ve ihtarlarını dikkate alıp almadığı, verilecek kararın işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği seviyesini yükseltmeye yardımcı olup olmayacağı, kısacası işverenin mevzuata uyum konusunda sürekli ve gönüllü bir uyum içerisinde olmasına katkı sağlayıp sağlamayacağı, verilecek kararın diğer işverenler üzerinde de olumlu bir etki yaratıp yaratmayacağı, onları da önlem almaya teşvik edip etmeyeceği gibi kriterler göz önünde bulundurmaktadırlar.

Ülkemizde ise idari para cezalarının büyük bir kısmı, ihlalin mahiyeti ve ağırlığı, ihlalden etkilenen ya da etkilenme ihtimali bulunan çalışan sayısı, görevlendirilmeyen kişi sayısı, ceza miktarının önlem almanın maliyetinden düşük olup olmadığı gibi kıstaslar göz önünde bulundurulmadan uygulanmakta olup, bu durum, ölçülülük ilkesi ile bu ilkenin bir alt ilkesi olan orantılılık ilkesine aykırılık

oluşturmakta böylece caydırıcılık sağlanamamaktadır. İş teftiş sistemindeyse, yaptırım uygulamak son çare olarak düşünülmekte, süre verme uygulaması genel bir kural olarak görülmekte ve teftişlerin temelini oluşturmaktadır. Öncelikle bu husus olmak üzere iş teftiş sistemindeki olumsuzluklar da idari para cezalarının caydırıcılıklarını zayıflatmaktadır. Böylece hem idari para cezaları hem de iş teftiş sistemi tekrardan ele alınmalı, idari para cezalarının tam manasıyla gereken caydırıcılığa erişmesi için yasal düzenlemeler gerçekleştirilmesi ve idari para cezası miktarları yenilenmelidir.

İdari para cezaları belirlenirken, orantılılık ilkesine uygun olarak, ihlalin mahiyeti ve ağırlığı, ihlalden etkilenen ya da etkilenme ihtimali olan çalışan sayısı, görevlendirilmeyen kişi sayısı, ihlalin meydana geldiği iş ekipmanı sayısı gibi konulara dikkat edilmelidir. Ek olarak işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaları için harcayacakları para miktarı da dikkate alınarak, ödemenin önlemekten çok daha ucuz olduğu düşüncesine kapılmalarının önüne geçilmelidir. Bir başka husus ise idari para cezası miktarları belirlenirken ölçülülük ilkesinin bir alt ilkesi olan elverişlilik ilkesine uygunluğun sağlanması gerektiğidir. Ölçülülük ilkesi dikkate alınmaz ve ceza miktarları olmasın gerekenden fazla yüksek tutulur ise, elverişlilik ilkesi ihlal edilecek ve belirlenen idari para cezaları uygulanamayacaktır. Bu yüzden, belirlenecek olan idari para cezası miktarlarının ölçülülük ilkesine elverişli olması, işverenler üzerinde gereğinden fazla yük oluşturmaması gerekir. Tüm bunlar olurken de yükümlülükler uyulmasını zorlayacak miktarda olması gerekmektedir.

İdari para cezaları yasal zeminde ne kadar caydırıcı gözükürse gözüksün, etkin bir teftiş sistemi ile desteklenmediği sürece iş teftiş sistemi de gözden geçirilmeli ve yapılacak düzenlemeler ile daha etkin ve vazgeçirici hale getirilmelidir. İş teftiş sisteminin verimliliğinin artırılması için yapılması gereken en önemli husus, süre verme uygulamasının genel bir ilke ve kural olarak görülmesinden vazgeçilmesidir. Süre verme uygulaması genel bir uygulama ve ilke olarak görülmemeli, İş Teftiş Rehberi yenilenerek süre verilebilmesi için çeşitli kıstaslar konulmalı, iş müfettişlerinin takdir yetkilerini kullanırken dikkat etmesi gereken hususlarda uygulama birliği sağlanmalıdır. İş teftiş sisteminin verimliliğinin artırılabilmesi için yapılması gereken diğer konular ise, iş müfettişi sayısının artırılarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın hakaret alanının genişletilmesi, önleyici teftiş yaklaşımı yönünden program dışı teftiş sayısının azaltılması, bunun yerine ise programlı teftiş sayısının yükseltilmesi, önem

arz etmeyen şikayetlerin elenerek teftişe değer şikayetlerin programına alınması, şikayet üzerine yapılan inceleme sonucunda teftiş konusunun sadece şikayet konusu ile sınırlandırılmaması, özellikle şikayet konusu öncelikli olmak üzere tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyulup uyulmadığının incelenmesi, uzuv kayıplı, ciddi yaralanmalı ve ölümlü sonuçlanan iş kazalarının incelenmesine, diğer kazalara göre öncelik verilmesi, İSG-KATİP ve İş Teftiş Otomasyon Sisteminden aktif bir şekilde faydalanılması ve idari yaptırım uygulanan işyerlerinin listesinin Bakanlık veya Başkanlık web sayfasında yayınlanması olarak özetlenebilir.

Ünlü İtalyan düşünür Niccolo Machiavelli'nin de söylediği gibi, "*insan habis ruhludur ve günahlara yatkın bir yapıya sahiptir.*" Bu yüzden çok iyi sistemler bile bozulma eğilimindedir ve bozulmaya eğilimli sistemler ancak caydırıcılığı olan cezalar ve aktif bir denetim sistemiyle bozulmadan ayakta kalabilirler [78]. Dünya ve Türkiye tarihi açısından, caydırıcı cezalar ve aktif bir denetim sisteminin olmaması yüzünden kâğıt üzerinden öteye gidemeyen ve uygulanamayan kanunlarla doludur.

Dünyada ve Türkiye'de meslek hastalıklarından ve iş kazalarından etkilenen ya da hayatını kaybeden insan sayısı hafife alınamayacak derecededir. Bu hususların önlenmesi veya azaltılması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının günün koşullarını karşılayacak biçimde düzenlenmesi ve uygulamaya konulması ile mümkün olmaktadır. Mevzuatla uygulanmasında yaşanan zorlukları, hukuki çelişkileri, eleştirileri ve tartışmaları gerekli makamlar tarafından dikkate alınmalı ve gereği ifa edilmelidir.

Mevzuatla alakalı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı başlığı altında başlayan ve kabul edilen İstihdam Paketi maddeleri yeterli olmamaktadır. Ek olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uygulamalarında getirilen 50 işçi ve üzerinde işçi çalıştıran işyeri zorunluluğu pek çok uygulamanın etkinliği azaltmaktadır. Ülkemizde çalışan sayısı 50'nin altında olan ve %98'i KOBİ olarak tanımlanan işyerlerine denetim ve yaptırım olarak yeterli çözüm üretilememektedir.

Yalnızca çok iyi şekilde kurgulanmış bir sistem, insanların hayatını kurtaramadığı gibi meslek hastalıklarını da azaltmayacaktır. Burada önemli olan husus iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleştirilerek işverenlere ve çalışanlara uygulanması basit ve öğretici bir düzen getirmesidir. Bilinç ve eğitim düzeyi artırılarak denetimler

daha sistematik hale getirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği denetiminin ceza merkezli görüntüsü yıkılarak, daha fazla bilgilendirmeye amacı taşımalıdır. Ayrıca mevzuatla alakalı yetkili kurum, kuruluş ve yetkililer arasında bağlantı kurulurken çalışan menfaati doğrultusunda süratle çözüm üretmeye odaklanılmalıdır.



## KAYNAKLAR

- [1] İş Sağlığı ve Güvenliği, [https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9F\\_g%C3%BCvenli%C4%9Fi#cite\\_note-1](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9F_g%C3%BCvenli%C4%9Fi#cite_note-1), Erişim: 08.06.2020
- [2] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28339, 30.06.2012. (3) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Verilerine Göre, [http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/eefb05091133486\\_ek.pdf](http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf), Erişim: 27.09.2020
- [3] 2003-2010 Verileri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, s. 35. 2011-2014 verileri için Sosyal Sigortalar Kurumu ve İSİG Meclisi verileri, s. 44
- [4] OSGB Zorunluluğu, <http://www.eforosgb.com/1-temmuz-2017-isg-kanunu>, Erişim: 17.09.2016
- [5] İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, T.C. İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, [www.isggm.gov.tr](http://www.isggm.gov.tr). (22 Kasım 2008), s. 20
- [6] T.C. İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, s. 20
- [7] <https://www.csgeb.gov.tr/> Erişim:14.11.2020
- [8] Şakar, M., (2014), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.
- [9] Resmi Gazete 10.08.2003 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> Erişim: 14.11.2020
- [10] Demir, K., (2015), İş Sağlığı Ve Güvenliği Denetimi ve Bazı Ülkelerden Uygulama Örnekleri, Yüksek Lisans Tezi, AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- [11] Demircioğlu, A. ve Centel, T., (2007), İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.
- [12] İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim: 14.11.2020
- [13] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, Erişim: 14.11.2020
- [14] Yavuz, N., (2011), Türk Borçlar Kanunu'na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri, Adalet Yayınları, Ankara.
- [15] Türk Borçlar Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, Erişim: 18.10.2019

- [16] Resmi Gazete 04.02.2011  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204.htm>, Erişim: 18.10.2019
- [17] Resmi Gazete 18.01.1985 <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18639.pdf>, Erişim: 18.10.2020
- [18] İş Teftişi Tüzüğü <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.5.717925.doc>, Erişim: 18.10.2020
- [19] Resmi Gazete 28.08.1979 <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/16738.pdf>, Erişim 18.10.2020
- [20] Resmi Gazete 31.10.2012  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/10/20121031.pdf>, Erişim 18.10.2020
- [21] İşyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirecek işverenlerin dikkatine,  
<http://www3.csgeb.gov.tr/csgebPortal/isggm.portal?page=duyuru&id=01-katipduyuru>, Erişim:14.11.2020
- [22] İSG Katip Olayı Nedir? Kaça Ayrılır?, <https://www.balkanosgb.com.tr/isg-katip-onayi/>, Erişim:10.01.2021
- [23] İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, <http://iskanunu.com/haberler/1300-2013-is-sagligi-ve-guvenligi-uygulamaları/>, Erişim:15.11.2016
- [24] İşçi Özlük Dosyasının Olmazsa Olmazları, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2558-isci-ozluk-dosyasinin-olmazsa-olmazlari/> Erişim:18.10.2016
- [25] Çalışanların İSG Eğitimlerinin Esasları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28648, 15.05.2013.
- [26] Çalışanların İSG Eğitimleri, <https://www.riskmed.com.tr/yeni2/hizmetler/osgb-hizmetleri/calisanlarin-isg-egitimleri.html>, Erişim:17.10.2016
- [27] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görevi Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28713, 20.08.2013.
- [28] İSG Sektörüne Dair Merak Edilenler, <http://safetyhealth.com.tr/isg-sektorune-dair-merak-edilenler/> Erişim: 25.11.2016
- [29] Ülkemizde İSG Kültürü, <http://uzmaniyiz.biz/is-sagligi-ve-guvenligi/genel-bilgiler/ulkemizde-isg-kulturu.html> Erişim: 11.11.2016
- [30] İş Müfettişlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Görev ve Yetkileri, <http://www.memurlar.net/haber/300812/114>, Erişim: 12.10.2016
- [31] İş Müfettişlerinin İnceleme Şekli,  
[http://www.muhasbeweb.com/haber\\_detay.php?id=5437\\_Isverenler-DIKKAT-CSGB-Is-Mufettislerinin-Inceleme-Sekli-](http://www.muhasbeweb.com/haber_detay.php?id=5437_Isverenler-DIKKAT-CSGB-Is-Mufettislerinin-Inceleme-Sekli-) Erişim: 14.10.2016

- [32] İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, T.C. Resmi Gazete, sayı: 26887, 26.05.2008.
- [33] İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, T.C. Resmi Gazete, sayı: 26887, 26.05.2008.
- [34] İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı:28532, 18.01.2013
- [35] İş yeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri hakkında yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 27320, 15.08.2009.
- [36] İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28713, 20.08.2013.
- [37] Osgb bünyesinde sorumlu müdür olmak, görevleri ve sorumlukları, <http://www.isgforum.net/threads/osgb-b%C3%BCnyesinde-sorumlu-m%C3%BCd%C3%BCr-olmak-g%C3%B6revleri-ve-sorumluklar%C4%B1.7291/>, Erişim: 14.10.2016
- [38] TTK Arama-Kurtarma, <http://www.taskomuru.gov.tr/index.php?page=sayfagoster&id=48>, Erişim: 14.10.2016
- [39] Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28786, 05.10.2013.
- [40] İlk Yardım Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, sayı: 29429, 29.08.2015.
- [41] Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, sayı: 27600, 03.06.2010.
- [42] Yangın Güvenlik Uzmanı Nasıl Olunur?, <http://www.isgforum.net/threads/yanag%C4%B1n-g%C3%BCvenlik-uzman%C4%B1-nas%C4%B1l-olunur.13477/> Erişim: 17.09.2016
- [43] İş Güvenliği Konusunda Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar, <http://www.osgbhaber.com/is-guvenligi-konusunda-dikkat-edilmesi-gereken-hususlar-282h.htm> Erişim: 18.10.2016
- [44] 2016 Yılı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İdari Para Cezaları, <http://www.alomaliye.com/2016/01/11/6331-sayili-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-idari-para-cezalari/>, Erişim: 19.11.2016
- [45] Para Cezalarının Kapsam ve Karşılıkları, <https://www.csgb.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezalari/>, Erişim: 25.01.2022
- [46] Nazaroğlu, Y. (1974), “Genel Olarak İdari Para Cezalarının Para Cezaları İçindeki Yeri ve Nitelikleri”, *Danıştay Dergisi*, Yıl 4, Sayı 12-13, s. 91.
- [47] Özay, İ. H. (1985), *İdari Yaptırımlar: Kuramsal Bir Deneme*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

- [48] Mahmutoğlu, F. S. (1995), *Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi ve Düzene Aykırılıklar Hukukunda (İdari Ceza Hukukunda) Yaptırım Rejimi*, Kazancı Yayınevi, İstanbul.
- [49] Dönmezer, S. ve Erman, S. (1999), *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku* (12. Baskı) (2. Cilt), Beta Yayınları, İstanbul.
- [50] Oğurlu, Y. (2001), *İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma* (2. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara.
- [51] Çağlayan, R. (2006), *İdari Yaptırımlar Hukuku: Kabahatler Kanunu Yorumu*, Asil Yayınları, Ankara.
- [52] Gözübüyük, Ş. ve Tan, T. (2006), *İdare Hukuku Genel Esaslar* (4. Baskı, 2. Cilt), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara
- [53] AYM, (2001), Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 2001/232, Karar Sayısı: 2001/89, Yayımlandığı Resmi Gazete: 19.01.2002/24645
- [54] Akbulut, A. Ş. (2007), *İş Hukukunda İdari Para Cezaları*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara
- [55] Çelikkilek, M. F. (2010), *Kabahatler Kanunu Çerçevesinde İdari Para Cezaları*, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı İdare Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- [56] Arslan, M. (2014), *İdari Para Cezaları*, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- [57] Kılıç, T. (2015), *İdari Yaptırımlar ve Para Cezaları*, T.C. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- [58] Kütük, L. (2008), *İdarenin Parasal Yaptırımları*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- [59] Otacı, C. (2006), *Türk Kabahatler Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara
- [60] Gölcüklü, F. (1963), “İdari Ceza Müeyyideleri ve Bunlara Karşı Kanun Yolları”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 3, s. 215
- [61] Karabulut, M. (2008), *İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- [62] Feyzioğlu, M. (1993), “İşyeri Kapatma Cezası ve Anayasa Karşısındaki Konumu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 1, s. 19.
- [63] Erkut, C. (2004), *Kamu Kudreti Ayrıcalıkları ve Tutuk Adalet Anlayışı*, Yenilik Basımevi, İstanbul

- [64] Duran, L. (1998), “İdari İptal Davası Olağan ve Genel Bir Başvuru Yoludur”, *TODAİE İnsan Hakları Yıllığı Dergisi*, Sayı 19-20, s. 190
- [65] Arık, S. (2010), *İdari Yaptırımlarda Ölçülülük İlkesi*, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı İdare Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- [66] Oğurlu, Y. (2004), *İlk Örneklerinden Günümüze Danıştay’ın Ölçülülük İlkesine Yaklaşımı, Danıştay ve İdari Yargı Günü 135. Yıl Sempozyumu*, Danıştay Tasnif ve Yayın Bürosu Yayınları, Ankara.
- [67] AYM, (2004), Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 2001/119, Karar Sayısı: 2004/37, Yayımlandığı Resmi Gazete: 21.07.2014/25529
- [68] Günday, M. (2013), *İdare Hukuku* (10. Baskı), İmaj Yayınevi, Ankara.
- [69] Pehlivan, A. (2011), *Kabahatler Hukukunun Genel Esasları*, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul.
- [70] AYM, (1997), Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 1997/19, Karar Sayısı: 1997/66, Yayımlandığı Resmi Gazete: 16.01.1999/23585
- [71] AYM, (1972), Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 1972/2, Karar Sayısı: 1972/28, Yayımlandığı Resmi Gazete: 21.11.1972/14368
- [72] Çenberci, M. (1984), *İş Kanunu Şerhi* (5. Baskı), Olgaç Yayınevi, Ankara.
- [73] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28339, 30.06.2012.
- [74] Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, <http://bagatur.com/asil-isveren-alt-isveren-iliskisinde-is-sagligi-ve-guvenligi-uygulamaları/> Erişim: 06.10.2016
- [75] İş Kazalarının Ceza Yargılamasında Soruşturma Süreci, [http://www.isgeurasia.com/files/sunumlar2015/TUYAP\\_HAZIRAN\\_2015\\_Hus eyin\\_Numan\\_Bilir.pdf](http://www.isgeurasia.com/files/sunumlar2015/TUYAP_HAZIRAN_2015_Hus eyin_Numan_Bilir.pdf), Erişim: 06.11.2016
- [76] AYM, (1996), Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 1996/48, Karar Sayısı: 1996/41, Yayımlandığı Resmi Gazete: 18.09.1997/23114
- [77] UM, (1988), Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 1988/11, Karar Sayısı:1988/19, Yayımlandığı Resmi Gazete: 26.10.1988/19971
- [78] Olcay, Z. F. Ve Parlak, T. M. (2016), “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, Sayı 41, s. 83-94.

## ÖZGEÇMİŞ

<b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>	
Adı Soyadı	: Mustafa Anıl HERGÜL
Doğum Tarihi	:
Doğum Yeri	:
Medeni Hali	:
Uyruğu	: T.C.
Adres	:
Tel	:
Fax:	:
E-Mail	:
<b>EĞİTİM</b>	
Lise	: Kaya Beyazıtöğlu Anadolu Lisesi
Lisans	: Doğu Akdeniz Üniversitesi
Yüksek Lisans	: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
<b>YABANCI DİL BİLGİSİ</b>	
İngilizce	: İngilizce