

## **2012 YILINDA ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK NEDENİYLE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI**

### **I- GİRİŞ**

İş Kanununda çeşitli ihlallere karşı, idari para cezaları öngörülmüştür. Bu para cezaları genel olarak eşit davranma, geçici iş ve çağrı üzerine çalışma, çalışma belgesi, toplu işçi çıkarma, özürlü ve eski hükümlü, ücret, yıllık izin, işin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve güvenliği, işçi bulma, iş hayatının denetimi, konuları ile ilgilidir.

Bu maddede İş Kanununda ücretle ilgili emredici düzenlemelere aykırılık nedeniyle işyerlerine tahakkuk ettirilen idari para cezalarının neler oldukları ifade edilmeye çalışılacaktır.

### **II- GENEL OLARAK İDARİ PARA CEZALARI**

İdari para cezaları, hukuki niteliği itibarıyla idari bir işlem niteliğindedir. İdari para cezaları, kanunilik ilkesi çerçevesinde uygulanır. Tüm cezalar gibi şahsidir, cezalandırıcılık ve önleyicilik özelliği taşır, hakim kararına dayanmaksızın idarece re'sen uygulanabilirler ve yaptırımlar idari makamlar tarafından infaz edilirler.

İdari para cezaları, 01.06.2005 tarihli 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra "kabahate" dönüştürülmüştür. Başka bir anlatımla, idari ceza içeren hükümler kabahat niteliğindedir.

İdare, kamu ihtiyaçlarını karşılama, kamu düzeni ve güvenliğini sağlama, kamu sağlığını koruma gibi geniş bir faaliyet ve tasarruf alanına sahiptir. Bu fonksiyonlarını yerine getirirken bir yargı kararına gerek olmaksızın kararlarını re'sen icra edebilme gücünü elinde tutmaktadır. İş Kanunu iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçiyi ve iş barışını koruyucu hükümlere yer vermiş; işveren ve vekiline belli başlı yükümlülükler yüklemiştir. İşte bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve yukarıda belirtilen amaçlara ulaşılmasını sağlamak amacıyla kanunun sekizinci bölümünde cezai hükümlere yer vermiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun ceza türleri bakımından 1475 sayılı kanundan farklı olarak sadece idari para cezasına yer vermiş, ağır para ve hapis cezalarına ise yer vermemiştir<sup>[1]</sup>.

### **A- İş Kanunundaki İdari Para Cezalarının Güncellenmesi**

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 17/7 fıkrasına göre idari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için Vergi Usul Kanununun 298 inci maddesi hükmü uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Yeniden değerlendirme oranında artırım yapılırken bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz.

Maliye Bakanlığı 17/11/2011 tarihli ve 28115 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 410 sıra nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile 2011 yılı yeniden değerlendirme oranını %10,26 (on virgöl yirmialtı) olarak tespit ve ilan etmiştir.

Bu verilere göre;

### **B- İş Kanunundaki Ücretle İlgili Hükümler ve Aykırılıkta Uygulanan İdari Para Cezaları**

#### **a- Belirlenen Ücreti Ödememek**

İş Kanunumuza göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutarlardır.

Ücretin ödendiğini ispat yükümlülüğü işverendedir.

İş Kanununun 32 nci maddesine göre, işçinin ücreti, primi, ikramiyesi ve bu nitelikteki her çeşit istihkakı kural olarak Türk parası ile en geç ayda bir ödenmesi gerekir. Kasıtlı olarak bu ücreti ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye aynı durumda olan her işçi ve her ay için 137 TL idari para cezası (İş K. Md.102/a) uygulanır.

#### **b- Ücreti Banka Aracılığıyla Ödenmemek**

İş Kanununun 32 nci maddesine ve Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre, işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler. İşyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde ödemeler, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılır.

İşte bu zorunluluğa uymayanlara (İş K. Md.102/a) ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için 137 TL idari para cezası uygulanacaktır.

#### **c- Asgari Ücretten Az Ücret Ödemek**

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir[2]. İş Kanununa tabi olsun olmasın iş sözleşmesi ile çalışan her türlü işçinin asgari ücretten daha az bir ücretle çalışması yasaklanmıştır.

İş Kanununa (İş K. Md.102/a) göre, geçerli asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için 137 TL idari para cezası uygulanır.

#### **d- Ücret Hesap Pusulası Vermemek**

İş Kanunu madde 37'ye göre, işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

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

İş Kanununa (İş K. Md.102/b) göre, ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen işverene veya işveren vekiline 497 TL para cezası verilir.

#### **e- Usulsüz Ücret Kesme Cezası Uygulamak**

İş Kanununun 38 inci maddesine göre, işverenlerin toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası vermemesi, kesintileri işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirmesi, gerekir. İşçi ücretlerinden yapılacak kesintilerin de bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde ise işçinin iki günlük kazancından fazla olmaması zorunludur.

İş Kanununun (İş K. Md.102/b) göre, işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası kesen veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya işveren vekiline 497 TL para cezası uygulanır.

#### **f- Yüzdeleri Belgeleyen Belgeyi Vermemek**

İş Kanununun 52 nci maddesine göre, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür.

Bu yükümlülüğe uyulmaz ise (İş K. Md.102/b) işveren veya işveren vekiline 497 TL para cezası verilir.

### **g- Fazla Çalışma Ücretini Ödenmemek, Serbest Zamanı 6 Ay içinde Kullandırmamak, İşçinin Onayını Almadan Fazla Çalıştırmak**

İş Kanununun 41 inci maddesine göre, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenmelidir. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışan veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçiye hak ettiği serbest zaman altı aylık dönem içinde, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullandırılmalıdır.

İş Kanununun 102/c fıkrasına göre, fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için 246 TL para cezası uygulanır.

### **III- SONUÇ**

2012 Yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun ücretle ilgili hükümlerine aykırılık halinde yukarıda ifade olunan miktarlar kadar idari para cezası uygulanacaktır. Bu cezalar gerekçesi belirtilmek suretiyle 665 sayılı KHK Md. 25 gereğince Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir.

İş Kanunu'nun bu amir hükümlerine karşı sulh ceza mahkemelerine başvuru yapılabilir. Kabahatler Kanununun 27 inci maddesine göre idari para cezasına karşı kararın tebliği tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde sulh ceza mahkemesine başvuru yapılmamış ise idari yaptırım kararı kesinleşir. Sulh ceza mahkemesinin kararlarına karşı da 7 gün içinde nöbetçi ağır ceza mahkemesine itiraz ediliyordu ancak 14.04.2011 tarihinden itibaren (Ceza Muhakemesi Kanunu md. 268/3 ve Kabahatler Kanunu md. 28/10 gereği) 3.000 Türk Lirası dahil idari para cezalarına karşı itiraz yolu kapanmış, aşan idari para cezaları için ise itirazlar asliye ceza mahkemesine yapılmaya başlanmıştır.

---

[1] Selami Yılmaz, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İdari Suç ve Cezalar", Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara 2008, s. 45

[2] Müjdat ŞAKAR, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 479.