

İş Kanunu’nda Öngörülen İdari Para Cezalarının İdari Ceza Hukuku Açısından Değerlendirilmesi^(*)

Doç. Dr. Mehpere ÇAPTUĞ DİLEK^(**)
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÇELEBİ DEMİR^(***)

Öz

İş hukukunda işçi ile işveren arasındaki ilişkiler, hukuka aykırı davranışlarda bulunan taraflara yönelik çeşitli yaptırımlarla düzenlenmektedir. Bu yaptırımlar, hukuki, idari ve cezai niteliklere sahip olup, her biri farklı amaç ve etkileri hedeflemektedir. İş Kanunu, iş gücü piyasasında düzenin sağlanması ve işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerinin temin edilmesi amacıyla idari para cezaları gibi yaptırımlar öngörmektedir. Bu cezalar yalnızca işçi haklarını korumakla kalmamakta, aynı zamanda iş gücü piyasasında düzenin bozulmaması için caydırıcı bir mekanizma olarak da işlev görmektedir. İdari para cezaları bir yandan işverenleri yasal yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik ederken diğer taraftan kamu düzenini korumayı ve iş gücü piyasasında adaleti sağlamayı amaçlamaktadır. İdari yaptırımlar, iş hukukunda düzenin sağlanmasında kritik bir öneme sahip olup, yasalara aykırı davranışların yayılmasını engellemede caydırıcı bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda çalışmamızda, İş Kanunu’nda öngörülen idari para cezaları, idari ceza hukuku açısından değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler

İdari Yaptırım, İdari Para Cezası, İş Kanunu, Kabahatler Kanunu, Yargısal Denetim.

^(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 14.10.2025 - Kabul Edildiği Tarih: 05.12.2025.

Atıf Şekli: Mehpere Çaptuğ Dilek ve Duygu Çelebi Demir, ‘İş Kanunu’nda Öngörülen İdari Para Cezalarının İdari Ceza Hukuku Açısından Değerlendirilmesi’ (2025) 15(2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2291,2344.

DOI: 10.52273/sduhfd..1803649.

^(**) Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye.

E-posta: mehperecaptug@gmail.com.

Orcid: 0000-0002-1377-2742.

^(***) Çankırı Karatekin Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Çankırı, Türkiye.

E-posta: duygucelebi89@hotmail.com.

Orcid: 0000-0002-6029-9564.

Assessment of Administrative Monetary Penalties Provided for in the Labour Code from the Perspective of Administrative Penal Law

Abstract

In labour law, the relationship between employees and employers is regulated by various sanctions imposed on parties engaging in unlawful conduct. These sanctions are of a legal, administrative, and criminal nature, each targeting different objectives and effects. The Labour Code provides for sanctions such as administrative fines to ensure order in the labour market and to ensure that employers fulfil their legal obligations. These fines not only protect workers' rights but also serve as a deterrent mechanism to prevent disruption in the labour market. Administrative fines encourage employers to fulfil their legal obligations while also aiming to protect public order and ensure fairness in the labour market. Administrative sanctions play a critical role in ensuring order in labour law and act as a deterrent in preventing the spread of unlawful behaviour. In this context, our study will evaluate the administrative fines provided for in the Labour Code from the perspective of administrative penal law.

Keywords

Administrative Sanction, Administrative Fine, Labour Code, Misdemeanor Law, Judicial Review.

Extended Summary

The gathering of individuals within social life has inevitably necessitated the establishment of a certain order. Various rules have been established to ensure the continuity of this order, and sanctions have been resorted to in order to effectively enforce these rules. Sanctions are legal regulations that ensure the enforceability of legal rules and compel individuals to comply with them. At this point, administrative sanctions also emerge as a type of sanction envisaged in the legal system.

Labour law is fundamentally built on a tripartite structure between the employee, the employer, and the State. Historically, the State's intervention in working life has become necessary to eliminate the negative effects of contractual freedom and economic liberalism on workers. In this context, the State, with the aim of protecting workers, has provided for various legal, criminal, or administrative sanctions for situations that violate the working standards it has set.

The Labour Code aims to maintain order in the labour market by determining various obligations and rules that employers and employer representatives must comply with. Various sanctions are envisaged in the event of a violation of these regulations. These sanctions arise as a legal obligation with the aim of both ensuring social order and deterring the individuals or institutions that commit the violation. Administrative fines are one such sanction. The type, amount, and conditions for the application of administrative fines are regulated within specific legal frameworks. In this context, the eighth section of the Labour Code, titled "Administrative Penalty Provisions," stipulates various administrative fines for employers/employer representatives who violate certain predefined rules, as detailed below.

Through the regulations introduced regarding administrative fines, the state aims to ensure that the working order it has established is not violated in the first place and, if a violation occurs, that those responsible face certain sanctions. As is well known, the purpose of punishment can be explained in different ways depending on the approach and perspective chosen. In general, punishment has functions such as protecting public order, deterring attempts at violation, and, in the event of a violation, re-establishing social balance and rehabilitating individuals who harm society. In this context, the deterrent effect of punishment has a two-way impact. First, the punished individual, seeing that their actions did not go unpunished, will refrain from repeating similar acts. Second, other individuals who see that the person who violated social order has been punished will refrain from similar behavior in order to avoid facing the same consequences. In this way, both individual and general deterrence are achieved, and the goal is to ensure the continuity of public order.

In this context, the legal regime of administrative fines under the Labour Code raises important questions not only regarding the amount and form of these fines, but also concerning the enforcement process and the oversight mechanisms involved in this process. Penalties imposed on employers for violating certain provisions of the Labour Code not only carry the risk of disrupting social order but also serve the purpose of ensuring fairness in the labour market. However, ensuring legal safeguards in the application of these penalties, supervising the discretionary powers of the

administration, and processing penalties in a transparent manner are paramount as a requirement of the rule of law.

The legal regime of administrative fines is not limited to the type and amount of the fines; the process of imposing these fines and the oversight mechanisms involved in this process are also crucial. Ensuring the legal certainty of penalty applications, issuing reasoned decisions, and notifying the relevant persons are critical for individuals and institutions to effectively exercise their rights. The provisions based on the principle of justification in the Labour Code ensure that administrative actions are transparent, controllable, and in accordance with legal rules, rather than arbitrary.

After the notification of administrative monetary penalties, the general rule regarding whether an administrative appeal may be filed pursuant to Article 11 of the Administrative Procedure Code No. 2577 before filing a lawsuit against such penalties is as follows: unless the special law governing the administrative authority that imposed the penalty contains an explicit provision stating that the administrative sanction is “final” or similarly non-appealable, the relevant action is subject to appeal before the administrative authorities. In this context, a natural or legal person who has been subject to an administrative fine under the Labour Code No. 4857 may, if they believe that the administrative sanction imposed is unlawful, first file an administrative appeal by applying to the General Directorate of the Turkish Employment Agency, which is the superior authority of the Provincial Directorate of Labour and Employment that imposed the sanction, requesting that the sanction be revoked, lifted, or corrected. In addition, before resorting to judicial proceedings against administrative sanctions, it is also possible to apply to the Public Ombudsman Institution, which operates under Law No. 6328, as an alternative dispute resolution method

Beside, the judicial review of administrative fines plays an important role as a requirement of the rule of law. It is crucial for those concerned to be aware of the avenues for appeal and the objection processes against administrative fines in order to ensure legal certainty and protect the rights of individuals. The appeal channels and judicial review mechanisms established for administrative fines under the Labour Code serve as an important oversight tool to ensure the legality of these fines. Furthermore, the review of administrative actions by judicial authorities guarantees that the fines imposed are lawful, fair, and not arbitrary.

Giriş

Bireylerin toplumsal yaşam içerisinde bir araya gelmeleri, kaçınılmaz olarak belirli bir düzenin tesis edilmesini gerekli kılmıştır. Bu düzenin sürekliliğini sağlamak amacıyla çeşitli kurallar konulmuş ve söz konusu kuralların etkin biçimde uygulanabilmesi için yaptırımlara başvurulmuştur. Yaptırımlar, hukuk kurallarının işlerliğini güvence altına alan ve bireyleri bu kurallara uymaya zorlayan yasal düzenlemeler niteliğindedir¹. Bu noktada idari yaptırımlar da hukuk düzeninde öngörülen yaptırımların bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş hukuku, temelde Devlet, işçi ve işveren arasında üçlü bir yapı üzerine inşa edilmiştir. Tarihsel süreçte, sözleşme serbestisi ve iktisadi liberalizmin işçi aleyhine ortaya çıkardığı olumsuz etkileri ortadan kaldırmak amacıyla devletin çalışma hayatına müdahalesi zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda, Devlet, işçiyi koruma amacı güderek, belirlediği çalışma normlarına aykırı hareket eden durumlara yönelik hukuki, cezai veya idari nitelikte çeşitli yaptırımlar öngörmüştür².

4857 sayılı İş Kanunu³, işverenlerin ve işveren vekillerinin uyması gereken çeşitli yükümlülükleri ve kuralları belirleyerek iş gücü piyasasında düzenin korunmasını amaçlamaktadır. Bu düzenlemelerin ihlal edilmesi durumunda çeşitli yaptırımlar öngörülmektedir. Bu yaptırımlar hem toplumsal düzeni sağlamak hem de ihlali gerçekleştiren kişi veya kurumları caydırmak amacıyla hukuksal bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. İdari para cezaları da bu yaptırımlardan birini teşkil etmektedir. İdari para cezalarının uygulanmasında, ilgili cezanın türü, miktarı ve uygulanma şartları belirli yasal çerçevelerle düzenlenmiştir. Bu kapsamda İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" başlıklı sekizinci bölümünde, işverenlere/işveren vekillerine yönelik, aşağıda detaylı şekilde inceleneceği üzere, önceden belirlenmiş birtakım kurallara aykırı davranılması halinde çeşitli idari para cezaları öngörülmüştür.

İdari para cezalarına ilişkin getirilen düzenlemeler aracılığıyla devlet, kurmuş olduğu çalışma düzeninin öncelikle ihlal edilmemesini, ihlalin gerçekleşmesi hâlin-

¹ Ömer İlker Güven, *İş Hukukunda İdari Para Ceza Hükümleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2008 6; Sibel Can 'İdari Para Cezası' (2017) 7 (29) TAAD 408.

² Sarper Süzek 'İş Hukuku Yaptırımları' (1993) Nisan-Haziran İş Hukuku Dergisi 165 vd; Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat '4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri' (2004) 7 (3) Kamu-İş Dergisi 1.

³ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

de ise sorumluların belirli yaptırımlarla karşılaşmasını sağlamayı hedeflemektedir. Bilindiği üzere, ceza kurumunun amacı, seçilen yaklaşım ve perspektife bağlı olarak farklı şekillerde açıklanabilmektedir. Genel olarak cezanın; kamu düzenini korumak, ihlal girişimlerini caydırmak, ihlalin gerçekleşmesi hâlinde ise toplumsal dengeyi yeniden tesis etmek ve topluma zarar veren bireyi ıslah ederek topluma kazandırmak gibi işlevleri bulunmaktadır. Bu bağlamda cezanın caydırıcılığı iki yönlü etki göstermektedir. Birincisi, cezalandırılan birey, fiilinin sonuçsuz kalmadığını görerek benzer eylemleri tekrarlamaktan kaçınacaktır. İkincisi ise, toplumsal düzeni ihlal eden kişinin cezalandırıldığını gören diğer bireyler, aynı sonucu yaşama ihtimaliyle karşı karşıya kalmamak adına benzer davranışlardan uzak duracaklardır. Bu şekilde hem bireysel hem de genel caydırıcılık sağlanarak kamu düzeninin devamlılığı teminat altına alınması hedeflenmektedir⁴.

Bu bağlamda, İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarının hukuki rejimi, yalnızca bu cezaların miktar ve şekliyle değil, aynı zamanda uygulanma süreci ve bu süreçteki denetim mekanizmalarıyla da ilgili önemli soruları gündeme getirmektedir. İş Kanunu'nun belirli maddelerine aykırılık durumunda, işverenlere uygulanan cezalar, yalnızca toplumsal düzeni ihlal etme riskini değil, aynı zamanda iş gücü piyasasında adaleti sağlama amacını da taşımaktadır. Bununla birlikte, bu cezaların uygulanmasında hukuki güvencelerin sağlanması, idarenin takdir yetkisinin denetlenmesi ve cezaların şeffaf bir şekilde işlenmesi, hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak ön plana çıkmaktadır.

Çalışmanın ilk kısmında, genel olarak idari yaptırımlar ve bir idari yaptırım türü olarak idari para cezası kavramı açıklanacaktır. İkinci kısımda, çalışmanın kapsamı çerçevesinde, İş Kanunu'nda idari para cezası öngörülen durumlar sırasıyla kısaca ele alınacaktır. Son olarak, üçüncü kısımda, İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarının uygulanması ve denetimi konusu incelenecektir. Bu bölümde önce, idari para cezalarının uygulanmasında yetkili makam, gerekçe ilkesi ve bu cezaların uygulama ve tahsil usulü; ardından ise söz konusu cezaların idari ve yargısal denetimi detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

I. İdari Bir Yaptırım Türü Olarak İdari Para Cezası Kavramı

Hukuksal anlamda yaptırım (müeyyide) kavramı, hukuk kurallarının ihlali durumunda hukuk düzenince öngörülen tepkiyi ifade etmektedir. Terimsel olarak bakıldı-

⁴ Ercan Akyiğit 'İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum' (2008) (11) Sicil İş Hukuku Dergisi 154.

ğında ceza terimi, yaptırım teriminin sadece belli bir kısmını ifade etmekte olup, yaptırım kavramının içeriğini tam olarak karşılamamaktadır. Başka bir ifadeyle her cezanın aynı zamanda yaptırım olduğu, ancak her yaptırımın mutlaka ceza niteliği taşımadığını ifade etmek mümkündür. Yaptırımın iki temel özelliği bulunmaktadır: bir mevzuatın ihlali nedeniyle verilmiş olması ve hukuksal bir zorlama içermesidir⁵.

İdari yaptırımlar, idare tarafından herhangi bir yargı kararına ihtiyaç duyulmaksızın mevzuatın tanıdığı yetkiler çerçevesinde ve idare hukukuna özgü usullerle, kamunun menfaatini korumaya yönelik olarak doğrudan uygulanan idari nitelikte cezalardır⁶. İdari cezalar, bireylerin idareye karşı yükümlülüklerini ifa etmelerini ve idare tarafından belirlenen kurallara riayet etmelerini temin etmektedir⁷. Anayasa Mahkemesi de idari yaptırımları bir kararında şu şekilde tanımlamaktadır: “... *Öğretide de kabul edildiği gibi idarenin, bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği bir yetkiye dayanarak İdare Hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlarla, verdiği cezalara “idari yaptırım” denilmektedir.*”⁸ Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin idari yaptırımlara ilişkin tavsiye kararlarında da idari yaptırımın, “*Devlet idaresinin büyümesi ve belirli eylemlerin suç olmaktan çıkarılması yönündeki eğilim, idari otoritelere belirli yaptırımlar konusunda tasarrufta bulunabilme yetkisinin tanınması sonucu*” doğduğu ifade edilmektedir⁹.

İdari yaptırımlar idarenin düzenleme yetkisinin bir uzantısı ve kamu gücünün bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰. İdari yaptırımların doktrinde kabul edilen iki temel özelliği bulunmaktadır: Bunlar idari yaptırımların idare tarafından ve idare hukuku usullerine göre tatbik edilmesidir¹¹. Uygulaması

⁵ Ali D. Ulusoy, *İdari Yaptırımlar* (On İki Levha Yayıncılık 2013) 5.

⁶ İl Han Özay, *İdari Yaptırımlar* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını 1985) 35; Sarper Süzek, *İş Güvenliği Hukuku* (Savaş Yayınları 1985) 253; Güven (n 1) 6; Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları* (Legal Yayıncılık 2011) 127; Özgür Oğuz ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları’ (2011) (29) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 107; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Basım 2024) 135; Can (n 1) 408.

⁷ Metin Günday, *İdare Hukuku* (İmaj Yayınevi 2011) 233; Can (n 1) 410.

⁸ Anayasa Mahkemesi, E 1996/48, K 1996/41, 23.10.1996 (RG 18.09.1997/23114).

⁹ İsmail Yalçın, *Kabahatler Hukuku* (Seçkin Yayıncılık 2007) 87.

¹⁰ Oğuz Sancakdar ‘İdari Cezaların Yaptırımlar Teorisindeki Yeri ve Türk Hukuku’ndaki Anayasal Temelleri’ in İlhan Ulsan ve Funda Başaran Yavaşlar (ed), *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen İdari Ceza Hukuku Sempozyumu* (Seçkin Yayınevi 2009) 61.

¹¹ Özay (n 6) 106

uzun zaman alan yargısal yoldan farklı olarak idari yaptırımlar, sürat ve etkinlik üstünlüğüne sahip olduğundan; bazı durumlarda kamu yararının korunmasında derhal önlem alınmasını sağlayabilmektedir¹².

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nda¹³ kabahat, “*kanunun, karşılığında idarî yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık*” olarak tanımlanmıştır. Kabahatler Kanunu idari yaptırımları, idari tedbirler ve idari para cezaları olarak iki gruba ayırmaktadır. Kanun, idari tedbirleri, mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve diğer tedbirler şeklinde; idari para cezalarını ise maktu ve nispi para cezaları olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutmuştur.

Maktu para cezası, önceden belirlenmiş ve değişkenlik göstermeyen sabit bir tutar üzerinden uygulanan yaptırım türü olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, maktu idari para cezası, işlenen kabahat fiiline karşılık olarak kanunda öngörülen kesin ve sabit miktardaki ceza tutarını ifade eder. Buna karşın, nispi idari para cezası ise, kabahatin niteliği ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenen ceza miktarını ifade etmektedir. Nispi cezalarda, genellikle fiilin ağırlığına göre ve kanunda belirlenen oranlar ya da birimler esas alınmak suretiyle hesaplanan toplam para cezası söz konusu olmaktadır.

Çalışmamızın kapsamını belirleyen İş Kanunu, kamu düzenini etkileyebilecek nitelikteki bazı fiiller için kanuni düzenlemeler yaparak, maktu ve nispi nitelikte idari para cezaları öngörmüştür. Bu cezaların hangi hallerde uygulanacağı, iş hukukunun denetim mekanizmalarını güçlendiren bir unsur olarak önemli bir yer tutmaktadır. Aşağıda, idari para cezası gerektiren bu fiiller detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

II. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezaları

A. Genel Olarak

Bilindiği üzere, idari yaptırımlar, idarenin takdir yetkisi çerçevesinde, yasa ile belirlenmiş yetkilere dayanarak, hukuka aykırı davranışlar karşısında herhangi bir yargı kararına gerek olmaksızın doğrudan uyguladığı idari cezalardır¹⁴.

¹² Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 5-6; Süzek ve Başterzi (n 6) 135.

¹³ Kabahatler Kanunu, Kanun Numarası: 5326, Kabul Tarihi: 30.03.2005, RG 31.03.2005/25772 (Mükerrer).

¹⁴ Süzek, *İş Güvenliği* (n 6) 253; Oğuz, *AB Direktifleri* (n 6) 127; Oğuz, 'İdari Yaptırımlar' (n 6) 107; Süzek ve Başterzi (n 6) 135.

İdari yaptırımların uygulanabilmesinde yasallık ilkesi geçerlidir¹⁵. Nitekim, Kabahatler Kanunu uyarınca, hangi fiillerin kabahat kapsamında değerlendirileceği kanunda açıkça tanımlanabileceği gibi, kanunun kapsamı ve koşulları çerçevesinde belirlenen hükümler, idarenin düzenleyici işlemleriyle de somutlaştırılabilmektedir. Kabahatler karşılığında uygulanacak yaptırımların süresi, türü ve miktarı yalnızca kanunla belirlenebildiğinden kanunilik ilkesi gereğince idari para cezaları da ancak kanun ile öngörülebilecektir. Bu bağlamda, idarenin kanunlarda yer almayan, yasal bir temele dayanmayan bir yaptırımı keyfi bir şekilde uygulaması mümkün değildir. İdari yaptırımlar yalnızca açık ve net yasal düzenlemelere dayalı olarak uygulanabildiğinden, yasal dayanağı olmayan her türlü ceza, hukuka aykırı kabul edilecektir.

İş hukuku kurallarının uygulanması, çoğu zaman işverenler açısından mali ve organizasyonel yükler getirdiğinden, çalışma hayatında, sözü edilen yüklerden kurtulmak veya yükleri hafifletmek maksadıyla kanuna aykırı birçok yöntem ve tekniğe başvurulabilmektedir. Öte yandan işçiler de çoğu kez ekonomik ve sosyal koşulların yarattığı zorluklar nedeniyle bu yöntem ve tekniklerin uygulanmasına rıza gösterebilmektedir. Bu bağlamda iş hukuku kurallarının uygulanması, kamu yararının da bir gereği olarak ortaya çıktığından tarafların takdine bırakılmamakta ve kamusal yoldan denetim gerektirmektedir¹⁶.

İş mevzuatında getirilen emredici kurallar kamu hukuku yaptırımlarından biri olan idari para cezaları ile desteklenmektedir. Devlet, yalnızca emredici hukuk kuralları koymakla yetinmemekte, aynı zamanda bu kuralların uygulanmasını iş denetimi örgütü aracılığıyla gözetim ve denetim altında tutmaktadır. Söz konusu kuralları ihlal edenler hakkında ise idari cezaları uygulanmaktadır¹⁷.

İş hukuku kurallarının uygulanmasının taşıdığı hayati önem nedeniyle, İş Kanunu'nun 91/1. maddesinde çalışma hayatına ilişkin mevzuatın uygulanmasını izleme, denetleme ve teftiş etme görevi devlete ait bir sorumluluk olarak düzenlenmiştir¹⁸. Bu kapsamda iş denetiminden sorumlu kamu kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak belirlenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güven-

¹⁵ Leyla Kılıç, *İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu* (Yetkin Yayınları 2006) 141; Oğuz, 'İdari Yaptırımlar' (n 6) 107; Süzek ve Başterzi (n 6) 135.

¹⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Lykeion Yayıncılık 2022) 417.

¹⁷ Süzek ve Başterzi (n 6) 135.

¹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 16) 417.

lik Bakanlığı, iş denetim görevini, ihtiyacı karşılayacak sayı ve nitelikteki iş müfettişleri aracılığıyla yürütmektedir.

Yapılan teftişler neticesinde idari para cezasını gerektirir nitelikte bir kanuna aykırılığın tespit edilmesi halinde İş Kanunu m. 108 uyarınca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne idari para cezası verilmektedir. Zira İş Kanunu'nda idari para cezaları, engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu, toplu işçi çıkarma, işyerinin bildirilmemesi, ücret, yıllık ücretli izin hakkı gibi çeşitli alanlarda, yasal yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde uygulama bulmaktadır. Bu cezaların miktarı ve türü, ihlalin türüne göre farklılık göstermektedir. Örneğin, işyerinin bildirilmemesi ya da muvazaalı şekilde bildirilmesi, engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna uyulmaması gibi ihlallerde, işverenler önemli miktarda idari para cezasıyla karşılaşabilmektedir. Bu sayede, işverenlerin yalnızca kendi çıkarlarını değil, toplumun genel yararını da gözetmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır.

İdari yaptırım ve idari ceza kavramları genel olarak eş anlamlı biçimde kullanılmakla birlikte, idari yaptırım kavramı, idari cezaları da içeren ve onları kapsayan daha geniş bir üst kavram niteliği taşımaktadır¹⁹. İdari yaptırımlar arasında yer alan idari para cezaları, idare tarafından idare hukuku usullerine uygun olarak ve yargı kararı aranmaksızın uygulanabildiğinden, ceza yaptırımı değil, idari işlem niteliği taşımaktadır²⁰. Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi²¹ ve Anayasa Mahkemesince²² verilen kararlarda da idari para cezalarının bir idari işlem niteliğinde olduğu hükme bağlanmıştır.

İdari yaptırımlar, iş hukukunda yaygın bir uygulama alanına sahiptir. Bu kapsamda iş yasalarında düzenlenen kuralları ihlal eden işveren veya işveren vekillerine yönelik idari para cezaları düzenlenmiştir. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu m. 98-108, 854 sayılı Deniz İş Kanunu²³ m. 50-53, 5953 sayılı Basın İş Kanunu²⁴ m. 26-27 ve 30, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu²⁵

¹⁹ Güven (n 1) 7.

²⁰ Süzek ve Başterzi (n 6) 135-136; Can (n 1) 411.

²¹ Uyuşmazlık Mahkemesi, E 1988/11, K 1988/19, 12.7.1988 (RG 26.10.1988/19971); Süzek ve Başterzi (n 6) 136, dpn. 461. Aynı yönde bkz. Özay (n 6) 104, dpn. 292'de belirtilen Uyuşmazlık Mahkemesi kararları.

²² Anayasa Mahkemesi, E 2001/225 K 2002/88, 8.10.2002 (RG 26.02.2003/25032); Anayasa Mahkemesi, E 2005/108 K 2006/35, 1.3.2006 (RG 22.07.2006/26236).

²³ Deniz İş Kanunu, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20.04.1967, RG 29.04.1967/12586.

²⁴ Basın İş Kanunu, Kanun Numarası: 5953, Kabul Tarihi: 13.06.1952, RG 20.06.1952/8140.

m. 78, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁶ m. 26'da yasa ile getirilen düzenlemelere aykırı davrananlar için idari para cezaları düzenlenmiştir. İş hukukunda çeşitli kanunlarda idari para cezasına yer verilmekle birlikte, çalışmamız kapsamında yalnızca İş Kanunu kapsamında düzenlenen idari para cezaları incelenecektir.

B. İşyerini Bildirme Yükümlülüğüne Aykırılık

4857 sayılı İş Kanunu m. 3'e göre işyerinin işveren tarafından Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirilmesi gerekmektedir. Düzenlemeye göre, *"İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır"*.

İş Kanunu m. 3/2 hükmünde ise *"İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla"* yükümlü kılınmıştır.

İşyeri bildiriminin yapılması yükümlülüğü yalnızca sürekli işlerin uygulandığı işyerleri için söz konusudur. Bu nedenle İş Kanunu'nun 10. maddesi uyarınca nitelikleri gereği en çok otuz iş günü süren süreksiz işlerin görüldüğü işyerleri için bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Öte yandan İş Kanunu m. 3 ile getirilen bildirim yükümlülüğü işyerinin varlığı açısından bildirici bir koşul niteliği taşımaktadır. Bu nedenle işyerinin hukuken varlık kazanması ve İş Kanunu'nun uygulama alanına girmesi açısından bildirimin herhangi bir önemi bulunmamaktadır²⁷. Zira İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrası gereği, işyeri, bildirim gününe bakılmaksızın iş akdinin kurulduğu ve işyeri niteliğinin edinildiği günden itibaren İş Kanunu hükümlerine tabi olmaktadır.

²⁵ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 7.11.2012/28460.

²⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.06.2012, RG 30.6.2012/28339.

²⁷ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Basım 2023) 152; Süzek ve Başterzi (n 6) 207-208.

Her ne kadar bildirim işyerinin hukuken varlık kazanması için gerekli olmasa da, iş hukukunun etkin bir biçimde uygulanabilmesi açısından işyeri bildirimini büyük önem taşımaktadır. İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinin ve bu işyerlerinde yürütülen faaliyetlerin düzenli ve etkili bir şekilde denetlenebilmesi, kayıt dışı istihdamın önlenerek yasal çerçeve içine alınabilmesi, sağlıklı istatistiki verilerin elde edilebilmesi bu bildirimle mümkün olmaktadır. Ayrıca işyeri bildirimini, devletin hangi bölgelerde, hangi büyüklükte ve hangi alanlarda kaç tane işyeri bulunduğunu ve anılan işyerlerinde kaç çalışanın istihdam edildiğini bilmesi, hem yargı mercilerinin ihtiyaç duyduğu bilgilerin temini açısından hem de işçilerin haklarının korunması bakımından zorunlu bir işlev üstlenmektedir²⁸.

Açıklanan nedenler neticesinde İş Kanunu m. 98 uyarınca, İş Kanunu'nun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için 2025 yılı tarifesine göre 241.043 TL idari para cezası öngörülmektedir. İş Kanunu'nun 3/2 hükmüne göre, işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi durumunda ise idari para cezası, asıl işveren ve alt işveren vekillerine ayrı ayrı uygulanmaktadır. Düzenleme gereğince, çalıştırılan işçi sayısına bağlı olarak değişen idari para cezası, nispi bir nitelik arz etmektedir²⁹. Öte yandan, işveren veya işveren vekiline uygulanan ceza miktarı belirlenirken, o işyerindeki tüm işçi statüsündeki çalışanlar hesaba katılmakta olup, işçinin iş sözleşmesinin türü herhangi bir önem taşımamaktadır. İşçi sayısının tespitinde ise, bir aylık sürenin dolduğu tarihte işyerinde bulunan işçi sayısı dikkate alınmaktadır³⁰.

İş Kanunu'nun 98. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın devam etmesi halinde idari para cezası, ihlalin sürdüğü her ay için aynı miktarda uygulanmaktadır. Bu düzenleme, tek seferlik bir para cezasının bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığını; aksine yükümlülüğün devam ettiği sürece yaptırımın da tekrarlanarak uygulanacağını ortaya koymaktadır. Kanun koyucu, idari para cezasının, ihlalin sürdüğü her ay için ayrı uygulanabilmesinde daha önce verilen para cezasının kesinleşmiş olmasını aramaktadır. Bu kapsamda cezanın kesinleşmesinden önceki sürecin ne kadar sürdüğünün önemi olmaksızın tek bir ceza uygula-

²⁸ Murteza Aydemir, *İş ve Sosyal Sigortalar Hukukunda İdari Para Cezaları* (1. Bası, Seçkin Yayıncılık 2002) 43; Güven (n 1) 11-12.

²⁹ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 9.

³⁰ Aydemir (n 28) 29; Güven (n 1) 12-13.

nır. Bu kapsamda işveren veya işveren vekili hakkında ilgili madde uyarınca idari para cezası uygulanarak kesinleştirildikten sonra, takip eden her ay için ayrı ayrı idari para cezası kesilecektir³¹.

C. Genel Hükümlere Aykırılık

İş Kanunu'nun 99. maddesinde, *"İş Kanunu'nun 5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, 7 nci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline, 8 inci maddesinin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü maddesi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için"* idari para cezası uygulanacağı hükmüne bağlanmıştır.

1. Eşit Davranma İlkesine Aykırılık

Hukukumuzda, Anayasa m. 10, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 6, Türk Ceza Kanunu m. 122'de eşitlik ilkesinin ve işverenin eşit davranma borcunun pozitif dayanakları düzenlenmiştir. Bununla birlikte ülkemiz tarafından onaylanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 2, 7, 23., Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14., Avrupa Sosyal Şartı'nın 4/3 maddelerinde ve 100 sayılı Eşit Değerde İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmelerinde ve Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinde eşitlik ilkesine yer verilmiştir³².

Anayasa'nın *"Kanun önünde eşitlik"* başlığını taşıyan 10. maddesinde, öğreti ve Anayasa Mahkemesi kararlarında ifade edildiği üzere, ayırım yasakları ve bunun dışında kalan hallerde dar anlamda 'eşit davranma borcu' düzenlenmiş-

³¹ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 9.

³² Süzek ve Başterzi (n 6) 477-478. İş ilişkisinde eşit davranma borcuna ilişkin uluslararası belgelere ilişkin bkz. Mesut Gülmez 'İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler' (2010) 2 (25) Çalışma ve Toplum Dergisi 217 vd.; Kübra Doğan Yenisey 'İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı' (2006) 4 (11) Çalışma ve Toplum Dergisi 69-70; Ali Nazım Sözer 'Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler' (2006) (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 184 vd.; Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (Yetkin Yayınları 2008) 39 vd.; Canan Ünal, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (Oniki Levha Yayıncılık 2018) 56 vd., 188 vd.; Fatma Başterzi 'Eşitlik Kurumu: Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Modeli' (2007) I TİSK Akademi 107 vd.; Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta Basım 2019) 143 vd.

tir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde ise temelini Anayasa'da bulan eşitlik ilkesinin özel bir görünümüne yer verilmiştir³³.

İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca işverenler, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamayacağı gibi esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı muamelede bulunamamaktadır. Bununla birlikte işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapması mümkün değildir. Benzer şekilde aynı yahut eşdeğer nitelikteki bir iş için cinsiyete dayalı olarak daha düşük ücret belirlenemez.

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında işverenlerin, Kanun'un 5. maddesiyle öngörülen yükümlülöklere aykırı davranışları halinde hem hukuki hem de cezai yaptırım öngörölmüştür. Bu kapsamda iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti³⁴ tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmektedir. Kanun ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25 hükmünün saklı olduğunu da ifade etmiştir.

³³ İş hukukunda ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. A. Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (Fakölteler Matbaası 1982); Sarper Süzek 'İşverenin Eşit Davranma Borcu' 2008 4 (12) Sicil İş Hukuku Dergisi 24 vd.; Doğan Yenisey, 'Ayrımcılık Yasağı' (n 32) 63-82; Kübra Doğan Yenisey 'Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları' (2002) 6 (4) Kamu-İş Dergisi (Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan) 1-43; Yıldız (n 32) 67; Şükran Ertürk ve İlke Gürsel 'İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi' in Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta Yayınları 2011) 439 vd.; Devrim Uluçan 'Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Faköltesi Dergisi 369-384; Savaş Taşkent ve Dilek Kurt 'Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması' (2014) 1 (40) Çalışma ve Toplum 29-50; Murat Kandemir ve Didem Yardımcıoğlu 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesi' (2014) 19 (30-31) Dicle Üniversitesi Hukuk Faköltesi Dergisi 1-44; A. Eda Manav 'H2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Faköltesi Dergisi (Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan) 731-780; Ünal, *Yaş Ayrımcılığı* (n 32) 53 vd.

³⁴ Ayrımcılık tazminatının işçinin dört aya kadar ücreti ile sınırlandırılmasının Avrupa Birliği normlarına aykırı olduğu yönündeki görüş için bkz. Doğan Yenisey, 'Ayrımcılık Yasağı' (n 32) 77; Gülmez (n 32) 248-249; Hande Bahar Aykaç 'Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlandırılması' in Tankut Centel (ed) *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (Oniki Levha Yayıncılık 2016) 116; Yıldız (n 32) 328-330. Ayrımcılık tazminatının hesaplanması için bkz. Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (Seçkin Yayınevi 2020) 285 vd.

Ayrımcılık tazminatının belirlenmesinde esas alınacak ücret, sadece asıl ücreti kapsamakta olup, ücretin ek unsurları olan prim, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardımlar dikkate alınmamaktadır³⁵. Öte yandan ayrımcılık tazminatı işçinin dört aya kadar ücreti tutarında belirlendiğinden, tazminat tutarı, işçinin işi, konumu, kıdemi, olayın özelliğine göre işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığına uygun şekilde hâkim tarafından belirlenecektir³⁶.

İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranmasının yaptırımı İş Kanunu'nun 99. maddesinde düzenleme bulmuştur³⁷. Bu yükümlülüğü ihlal eden işverene 2025 yılı için bu durumdaki her bir işçi için 2.017 TL idari para cezası uygulanmaktadır. Söz konusu idari para cezası, işçi sayısına göre değişiklik arz ettiğinden nispi nitelik taşımaktadır³⁸.

2. Geçici İş İlişisine İlişkin Hükme Aykırılık

Geçici iş ilişkisini, işverenin işçisini geçici ve belirli bir süre için bir başka işverenin emir ve talimatına vermesi şekline tanımlamak mümkündür³⁹. Geçici iş

³⁵ Fevzi Şahlanan 'Genel Hükümler ve Temel Kavramlar' in İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Yeni İş Yasası Sempozyumu (İstanbul Barosu Yayını 2003) 35-36; Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 10; Süzek ve Başterzi (n 6) 494.

³⁶ Süzek ve Başterzi (n 6) 494-495.

³⁷ "... İş Kanununun 99/1-a maddesinde 5'inci maddede öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verileceği bildirilmiştir. İş kanununu 5'inci maddesinin sistematik düzenlenmesinde yaptırım olarak ön görülen dört aya kadar ücret tutarında tazminata ilişkin fıkranın mutlak ayrımcılık yasağının düzenlendiği birinci fıkranın hemen sonra yer almaması, mutlak ayrımcılık yasağından sonra gelen nispi ayrımcılık yasaklarına ilişkin ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarından sonra gelmek üzere altıncı fıkra da yer alması, ayrıca işçinin aykırılık halinde yoksul bırakıldığı haklarını talep edebileceğine ilişkin düzenleme ile tazminatın aynı fıkra da düzenlenmiş olması, İş Kanunu'nun 99. maddesinde cezai yaptırım olarak öngörülen idari para cezasının sadece birinci fıkrasındaki mutlak ayrımcılık yasaklarına değil 5'inci maddede öngörülen tüm ilke ve yükümlülükler aykırılık halinde verileceğine ilişkin düzenleme yapılmış olması kanun koyucunun amacının tazminatın yalnızca birinci fıkra da düzenlenen mutlak ayrımcılık yasağının değil nispi ayrımcılık yasağının da yaptırımı olarak öngörüldüğünü göstermektedir..." Yargıtay 7 HD, 15981/1469, 12.2.2015 (lexpera.com.tr).

³⁸ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 10

³⁹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi* (Kamu İş Yayınları 1995) 25; A Can Tuncay 'Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu' in Alpay Hekimler (ed) *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri* (Beta Basım 2004) 72; Öner Eyrenci 'Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası' (2003) (46) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 162; Münir Ekonomi 'Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi' in Mehmet Uçum (ed), *Devrim Ulucan'a Armağan* (Legal Yayıncılık 2008) 232; Seçkin Nazlı, *Özel İş Aracılığı* (Vedat Kitapçılık 2009) 61; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion Yayın-

ilişkinin, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olmak üzere iki farklı türü bulunmaktadır⁴⁰. Nitekim İş Kanunu'nun 7. maddesinde hem meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi hem de meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Kanun koyucu bu kapsamda söz konusu düzenlemede geçici iş ilişkisinin kurulması ve uygulanması bakımından işverenler için çeşitli yükümlülükler öngörmüştür.

Türk hukukunda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı farklı bir işyerinde görevlendirme yapılarak iki farklı şekilde kurulabilmektedir. İş Kanunu'na göre meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin her zaman kurulması mümkün olmayıp, işletmenin sürekli işlerinin daimî iş gücü aracılığıyla sağlanması düşüncesi ile sınırlandırılmıştır⁴¹. Bu kapsamda özel istihdam bürolarına sınırsız bir geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmeyip, geçici iş ilişkisi kurulabilecek iş ve haller kanunda açıkça belirlenmiştir. Düzenlemeye göre özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, hamilelik ve ebeveynlerin kısmi çalışması, askerlik ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde; mevsimlik tarım işlerinde; ev hizmetlerinde; işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işlerde; iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil işler veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde; işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde; mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilmektedir.

Öte yandan Kanunda sadece geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller belirtilmemiş, bazı haller için süre sınırı da getirilmiştir. 6715 sayılı Kanun ile değişik İş Kanunu'nun 7. maddesine göre, İş Kanunu'nun 13/5 ve 74 üncü hükümlerinde

ları 2022) 350; Canan Erdoğan 'Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü' (2017) (2) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 130; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (15. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2024) 155; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 27) 243; Süzek ve Başterzi (n 6) 300; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Onikilevha Yayıncılık 2024) 203; Duygu Çelebi Demir, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Adalet Yayınevi 2019) 15.

⁴⁰ A. Can Tuncay, 'Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu' (n 39) 72; Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Hukukunda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler-Geçici İş İlişkisi-Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi* (Legal Yayıncılık 2005) 56-57; Serkan Odaman 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi' (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 44; Çelebi Demir, *Geçici İş İlişkisi* (33) 21.

⁴¹ Gülsevil Alpagut 'Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike' in A. Can Tuncay'a Armağan (Legal Yayıncılık 2005) 273; Seçkin Nazlı 'İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi' (2016) 3 (1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 161; Çelebi Demir, *Geçici İş İlişkisi* (n 39) 165.

belirtilen hallerde, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde bu hallerin devamı süresince; mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın; işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışı hallerinde en fazla dört ay süreyle kurulabilmektedir. Ayrıca mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları dışında geçici iş ilişkisi kurulabilen diğer hallerde, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa geçici işçi sağlama sözleşmesinin yenilenebileceği de belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 7. maddesinin 3. fıkrasında, geçici işçi çalıştıran işverenin, geçici işçi sağlama sözleşmesinde öngörülen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden işçi çalıştıramayacağı düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca, Kanunu'nun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altından maden çıkarılan işyerlerinde 7 nci maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamamaktadır. Ayrıca geçici işçi çalıştıran işverenin, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramayacağı da kanunda düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun m. 7/7 hükmünde öngörülen yasağa göre ise, geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini, fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramamaktadır.

Kanun, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemez bir şekilde ve geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek derecede artması durumunda, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırılmasına ilişkin olarak, yalnızca süreye değil, işçi sayısına da sınır getirmiştir. Buna göre, kurulan geçici iş ilişkisinde çalıştırılacak geçici işçi sayısı, işyerinde istihdam edilen toplam işçi sayısının dörtte birini aşamaz. Ancak, on veya daha az işçi çalıştıran işyerlerinde, beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilmektedir. Söz konusu sınırlama, yalnızca işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici işçi çalıştırılmasını gerektirecek şekilde artması halinde uygulanmakta olup, diğer sebeplerle kurulan geçici iş ilişkilerinde bu sınırlama söz konusu değildir⁴².

⁴² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 27) 251; Çelebi Demir, *Geçici İş İlişkisi* (n 39) 211.

İş Kanunu m. 7/9 hükmüne göre geçici işçi çalıştıran işveren, işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla; geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle; geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, eşit muamele ilkesince işyerindeki sosyal hizmetlerden ve çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırmakla; İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

İş Kanunu'nun 99/1, b hükmüne göre, geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddede öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 2025 yılı için 3.375 Türk lirası idari para cezası kesilir. Söz konusu düzenleme neticesinde başvuru nedenleri bulunmaksızın kurulan, kanunda öngörülen ilke ve yükümlülükleri ihlal eden işveren veya işveren vekiline uygulanacak idari yaptırım idari para cezası olmaktadır. İş Kanunu 99/son hükmünde ise 7. maddenin 2. fıkrasının f bendine aykırı olarak kurulan meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde her bir işçi için İş Kanunu 99/1, b maddesinde öngörülen cezanın dört kat artırılarak uygulanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda 2025 yılı için m. 7/2, f bendine aykırılık halinde bu durumdaki her bir işçi için 13.500 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır.

3. Belge Verme Yükümlülüğüne Aykırılık

İş Kanunu 8. maddesi son fıkra uyarınca, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmamaktadır. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

İş Kanunu m. 8 uyarınca süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Kanuna göre yazılı sözleşme yapılmayan hallerde ise işveren, işçiye belge verme yükümlülüğü altındadır. Aksi halde İş

Kanunu'nun 99. maddesine göre, 8. maddesinin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir işçi için 2025 yılı itibarıyla 2.017 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır. Kanun maddesinde süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması öngörüldüğünden, süresi bir yılı aşmadığı için yazılı yapılmasının gerekmediği iş sözleşmelerinde kanunda öngörülen belgenin süresi içinde verilmemesi idari para cezası uygulamasına sebep olmaktadır. Öte yandan süresi bir yıl ve daha fazla olduğu için yazılı şekilde akdedilmesi öngörüldüğü halde yazılılık şekline uyulmadan akdedilen sözleşmeler için idari para cezası uygulanmayacaktır⁴³.

4. Çağrı Üzerine ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükme Aykırılık

İş hukukunun esnekleştirilmesi kapsamında ortaya çıkan kısmi çalışma türlerinden biri olan çağrı üzerine çalışmaya ilişkin mevzuatımızda İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenleme getirilmiştir. Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasına göre, çağrı üzerine çalışma, işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi şeklinde tanımlanmıştır⁴⁴. Kanuna göre çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerekmektedir.

Taraflar arasında işçinin çalışma süresinin hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde ne kadar olacağına dair bir anlaşma yapılmadığı takdirde, haftalık çalışma süresinin yirmi saat olarak kabul edileceği öngörülmektedir. İşçi, çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen süre zarfında, çalıştırılrsa da çalıştırılmasa da ücrete hak kazanmaktadır (m. 14/II). İş Kanunu m. 14/3 uyarınca işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört

⁴³ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 12-13.

⁴⁴ Çağrı üzerine çalışma hakkında detaylı bilgi için bkz. Ufuk Aydın '4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi' in 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu (Çelik İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi 2016) 202 vd.; Fevzi Demir 'Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri' in Kübra Doğan Yenisey (ed) Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (Oniki Levha Yayıncılık 2019) 208 vd.; Ulaş Baysal 'Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma' (2012) 24 (1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 86 vd.; K. Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri (Beta Basım 2019) 25 vd.; Gizem Sarıbay 'Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri' in Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan (Legal Yayıncılık 2008) 284 vd.; Damla Kaynar, Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma (Yetkin Yayınları 2022) 21 vd.; Asiye Şahin Emir 'İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması - Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi' (2022) 1 (72) Çalışma ve Toplum Dergisi 339 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 27) 224 vd.; Süzek ve Başterzi (n 6) 281 vd.

gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi, iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Esneklik gereksiniminin bir sonucu olarak günümüzde sıkça karşılaşılan bir diğer istihdam biçimi, uzaktan çalışmadır. Uzaktan çalışma, evden çalışma ve teknolojik iletişim araçları aracılığıyla işyeri dışında gerçekleştirilen tele-çalışmayı kapsayan geniş bir kavramdır⁴⁵. İş Kanunu'nun 14. maddesine 6715 sayılı Kanunla eklenen 4, 5, 6, ve 7. fıkralarda uzaktan çalışmaya ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Bu kapsamda kanun koyucu uzaktan çalışmayı, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlamıştır. Uzaktan çalışma şeklinde akdedilen iş sözleşmesinde, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması gerekmektedir (İş K. m. 14/5). Kanun'un m. 14/6 hükmüne göre, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamamaktadır. Öte yandan uzaktan çalışma ilişkisinde işveren için birtakım yükümlülükler öngörülmüştür. Bu kapsamda işveren, uzaktan çalışma ilişkisinde istihdam ettiği çalışanın yaptı-

⁴⁵ Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayıncılık 2011) 41; Mustafa Alp 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' in Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta Basım 2011) 795; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Gazi 2019) 107; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 27) 215; Ufuk Aydın 'Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri' (2020) 6 (2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 203; Süzek ve Başterzi (n 6) 284; Levent Akın 'Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri' (2020) 34 (3) Çimento İşveren Dergisi 39; Hatice Duygu Özer 'Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği' (2018) Aralık 6 (12) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 195; Dilek Dulay Yangın '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) 36 Sicil İş Hukuku Dergisi 149; Esra Yiğit 'Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları' (2021) 3 (2) TAÜHFD 136; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu 'Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme' (2020) Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Tam Metin Bildiri Kitabı 163, <<http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12154/1229>> Erişim Tarihi: 10.09.2025; Alpay Hekimler 'Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme' in Alpay Hekimler (ed.) Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal Yayıncılık 2021) 222.

ğın işin niteliğini göz önünde bulundurarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve temin ettiği ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü kılınmıştır.

İş Kanunu m. 99 uyarınca, İş Kanunu 14. maddesine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için 2025 yılı itibarıyla 2.017 Türk lirası idari para cezası öngörülmüştür. İşveren veya işveren vekili hakkında uygulanacak idari para cezası, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak artıp azalabileceğinden, söz konusu ceza nispi bir nitelik arz etmektedir.

5. Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğüne Aykırılık

İş Kanunu'nun 28. maddesinde işverenin çalışma belgesi verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Anılan madde uyarınca işveren, işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlüdür⁴⁶. Çalışma belgesinin vaktinde verilmemesinden yahut belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi ya da işçiye işine alan yeni işverenin eski işverenden tazminat isteme hakkı bulunmaktadır (İş K. m. 28/2).

Kanun koyucu 28. maddede işveren için çalışma belgesinin vaktinde verme yükümlülüğünden söz etmesine karşın, belgenin ne zaman verileceği yönünde herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Bu noktada doktrinde ifade edilen ve bizim de katıldığımız görüş çerçevesinde iş ilişkisi sona eren işçiye, işçinin herhangi bir talebi olmaksızın bu belgenin derhal verilmesi gerekmektedir⁴⁷. İşverenin iş sözleşmesi sona eren bir işçiye bu belgeyi vermemesi ya da belgede doğru olmayan bilgilerin bulunması halinde İş Kanunu m. 99 hükmü uyarınca bu durumdaki her işçi için 2025 yılı itibarıyla 2.017 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır.

D. Toplu İşçi Çıkarmayla İlgili Hükümlere Aykırılık

Mevzuatımızda toplu işçi çıkarma, 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 13. ve 14. maddeleri ile Avrupa Birliği'nin 75/129 ve 98/59 sayılı Yönergelerindeki kurallar esas alınarak İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenleme

⁴⁶ Çalışma belgesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Aslıhan Kayık Aydınalp 'Çalışma Belgesinin İçeriği' (2020) 26 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 257 vd.

⁴⁷ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 13-14.

bulmuştur⁴⁸. Kanuna göre işyerinde çalışan işçi sayısının, 20 ile 100 işçi arasında olduğu durumda en az 10 işçinin; 101 ile 300 işçi arasında olduğu durumda, en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla olduğu durumda ise, en az 30 işçinin işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma kapsamında kabul edilmektedir.

Anılan düzenleme uyarınca işverenlerin, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istemeleri durumunda, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın gerekçeleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine dair bilgilerin bulunması zorunludur (İş K. m. 29/3). Bildirim sonrasında, işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında gerçekleştirilecek görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın engellenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya çıkarmanın işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin asgariye indirgenmesi hususları görüşülerek; görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenmektedir (İş K. m. 29/4). İşyeri sendika temsilcileri ile yapılan toplantıda bir sonuca ulaşma ve bir karar verme zorunluluğu bulunmamakta olup, toplantının yapılması yeterlidir. Bu bağlamda toplantı bir bilgi verme ve danışma toplantısı niteliği taşımaktadır⁴⁹. Öte yandan işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı veya toplu iş sözleşmesi kesinleşen bir sendikanın bulunmaması durumunda işverenin böyle bir toplantı yapma zorunluluğundan da söz edilemeyecektir⁵⁰.

İşyerinin tamamen kapatılması ve faaliyetin kesin ve sürekli olarak sona erdirilmesi durumunda, işverenin yalnızca bu durumu en az otuz gün öncesinden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir. Bu hallerde işverenin, işyeri sendika temsilcilerine karşı herhangi bir bildirimde bulunma veya toplantı düzenleme yükümlülüğü bulunmamaktadır⁵¹. İşverenin toplu işçi çıkarmanın ke-

⁴⁸ Süzek ve Başterzi (n 6) 643.

⁴⁹ Süzek ve Başterzi (n 6) 645. İşyeri sendika temsilcileriyle toplantı yapılmaması halinde son çare ilkesine uyulduğundan söz edilemeyeceğine ilişkin görüş için bkz. Kübra Doğan Yenisey 'Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım' in Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (eds) Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin Yayıncılık 2017) 209-213.

⁵⁰ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 15; Süzek ve Başterzi (n 6) 645.

⁵¹ Süzek ve Başterzi (n 6) 645.

sinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alma ihtiyacı söz konusu olduğunda, işveren nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırarakla yükümlüdür (İş K. m. 29/6).

İş Kanunu 100. maddesine göre, 29. maddedeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için 2025 yılında uygulanacak idari para cezası miktarı 7.924 Türk lirası olacaktır. Kanun koyucu toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükme aykırılık haline yalnızca idari para cezası getirmiş olup, kanunda hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir. Yargıtay sözü edilen düzenlemeden hareketle birçok kararında toplu işçi çıkarma usulüne uymamanın yaptırımının yalnızca idari para cezası olarak düzenlendiği görüşündedir⁵². İş Kanunu m. 100, 29. maddeye aykırı olarak işçi çıkaran işçi ve işveren vekili hakkında para cezası uygulanacağını düzenlediğinden; yeniden işe alma yükümlülüğünü ihlal eden işveren hakkında idari para cezası uygulanmayacaktır⁵³.

E. Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğuna Aykırılık

Anayasa'nın 61. maddesinin 2. fıkrası gereğince, Devlet sakatların korunmasını sağlamak ve onların toplum hayatına uyumunu temin edici tedbirler almakla yükümlüdür. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 30. maddesiyle işyerlerinde belirli sayıda engelli istihdamı zorunluluğu getirilmiştir⁵⁴. İş Kanunu m. 30 uyarınca *"İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının*

⁵² Yargıtay 9 HD, 29843/1029, 29.01.2007 (Karar incelemesi için bkz. İhtar Urhanoğlu Cengiz, 'Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Tespiti' (Kasım 2007/Şubat 2008) 21 (2-3) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 133-141; Yargıtay 22 HD, 15115/22748, 30.06.2015; Yargıtay 22 HD, 5846/7662, 8.4.2014. Toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık halinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, idari para cezası öngörülmesinin feshi geçerli hale getirmeyeceği yönünde karar vermesine karşılık (Yargıtay 9 HD, 37726/27756, 19.10.2009); 22. Hukuk Dairesi toplu işçi çıkarma prosedürüne uyulmaması halinde idari para cezası yaptırımının söz konusu olduğu ve feshin geçersiz hale gelmediği yönünde hüküm kurmuştur (Yargıtay 22 HD, 5846/7262, 8.4.2014).

⁵³ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 15-16.

⁵⁴ Engelli kavramına ilişkin detaylı açıklama için bkz. Canan Ünal 'Engellilik Kavramının ve Engellilerin Sosyal Güvenlik Haklarının Uluslararası ve Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Değerlendirilmesi' in MÜHF Engelli Hukukuna Giriş Sempozyumu (Legal Yayıncılık 2015) 22-38.

sebepler ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler". Kanun koyucu anılan düzenlemeyle özel sektör işverenleri için eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu öngörmemiştir⁵⁵.

Kanunda öngörülen kişileri çalıştırma zorunluluğundan söz edebilmek için işyerinde elli ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekmektedir. Bu kapsamda aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, işverenin aynı il sınırları içindeki toplam işçi sayısına göre hesaplanmaktadır. İş Kanunu m. 30/2 uyarınca çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınırken; kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmektedir⁵⁶. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmamakta, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmayacağı gibi işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba da katılmamaktadır (İş K. m. 30/4). İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere ise öncelik tanınmaktadır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile temin etmektedir. (İş K. m. 30/3).

İş Kanunu'nun 101. maddesine göre, Kanunun 30. maddesinde yer alan hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için 2025 yılı itibarıyla 30.081 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır. Söz konusu ceza kamu kuruluşları için de uygulama bulup, kamu kuruluşlarının bu para cezasından muaf tutulması mümkün değildir.

⁵⁵ Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik m.3/1, e bendinde engelli, "Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri" ifade etmektedir. Yönetmeliğe göre eski hükümlü ise, "Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenler" olarak tanımlanmıştır.

⁵⁶ Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. İbrahim Subaşı 'İş Hukukunda Özürlülerin Hukuki Durumu' in Pof. Dr. Tankut Centel'e Armağan (İstanbul Üniversitesi Yayınları 2011) 477-540; Ayşe Köme Akpulat 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77 (2) İstanbul Hukuk Mecmuası 537-540.

Kanun koyucu, İş Kanunu m. 30'da engelli ve eski hükümlünün dışında terör mağduru ve işyerinden malulen ayrılmak zorunda olup sonradan maluliyeti ortadan kalkan ve işe dönen işçilere yönelik hükümler getirmesine karşın; 101. maddede açıkça yalnızca engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçiler için idari para cezası öngörmüştür. Bu nedenle terör mağduru çalıştırmayan işverenle, maluliyet hali ortadan kalkan işçiyi yeniden işe almayan işveren aleyhine idari para cezası uygulanamayacaktır⁵⁷. Öte yandan İş Kanunu 101. madde kapsamında kesilen idari para cezalarının nasıl kullanılacağı yönünde, kanunda özel bir düzenleme getirilmiştir. İş Kanunu m. 30/7'ye göre, 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezaların, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılması öngörülmüştür.

F. Ücretle İlgili Hükümlere Aykırılık

İş Kanunu'nun 102. maddesine göre,

"Bu Kanunun;

- a) *32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye...,*
- b) *37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline ...,*
- c) *41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline ... idari para cezası verilir".*

⁵⁷ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 18-19.

Kanunun ilgili maddesinde ücrete ilişkin düzenleme getiren hükümlere aykırılık halinde idari para cezaları düzenlenmiştir. İş Kanunu 32. maddesinde ücrete ve ücretin ödenmesine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Ücret ile İş Kanunu'ndan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödemeyen veya eksik ödeyen; ücret prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen; asgari ücret ödeme yükümlülüğüne aykırı davranan veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili veya üçüncü kişiye, bu durumda olan her bir işçi ve her ay için 2025 yılı itibarıyla 2.179 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır. Kanun koyucu İş Kanunu'nda öngörülen diğer idari para cezalarının işveren veya işveren vekillerine uygulanması yönünde hükümler getirmişken; ücret konusunda üçüncü kişiye de idari para cezası kesilebileceğini öngörmüştür. Bunun sebebi İş Kanunu m. 32 uyarınca ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmesinin mümkün olmasıdır. Bu kapsamda ücret ödeme borcunun üçüncü kişi tarafından ödeneceğinin kararlaştırıldığı ihtimalde, üçüncü kişinin yukarıda belirtilen yükümlülöklere aykırı davranması halinde idari para cezasıyla karşılaşması söz konusu olacaktır.

Öte yandan ücret hesap pusulası düzenlemeyen, yasaya aykırı ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen; İş Kanunu m. 52 gereğince yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermeyen işveren veya işveren vekiline 2025 yılı itibarıyla 7.924 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır. 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 ise bu durumdaki her işçi ve her ay için 3.837 Türk lirası idari para cezası verilmektedir.

G. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı iş hukukunun önemli bir müessesini teşkil etmektedir. Yıllık ücretli izin hakkı, uluslararası düzenlemeler de dikkate alınarak işçilere, sözleşme, örf ve âdet veya kanunda öngörülen koşulları yerine getirmeleri halinde, çalışma süreleri içinde ve ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmaksızın serbest kalacakları bir zaman dilimi sağlayan bir hak olarak tanımlanmaktadır⁵⁸. Mevzuatımızda Anayasa m. 50/3'de çalışanların dinlenme hakkına yer verilerek, dinlenme hakkı anayasal zeminde düzenleme bulmuştur. Anayasa ile getirilen bu hak, İş Kanunu'nun 53. maddesinde özel olarak düzen-

⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 16) 401.

lenmiştir. İş Kanunu m. 53'e göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilmekle birlikte, işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün değildir⁵⁹.

İş Kanunu'nun 56. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkı işveren tarafından bölünememekle birlikte; izin sürelerinin, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak üzere kısımlar hâlinde kullanılabilmesi mümkündür⁶⁰. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 103 maddesine göre, *"Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen ... işveren veya işveren vekiline..."* bu durumdaki her işçi için 2025 yılı itibarıyla 3.837 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır. Kanun ifadesinde idari para cezası, yıllık izni 56. maddeye aykırı şekilde bölen işveren veya işveren vekili için öngörüldüğünden, yıllık ücretli iznin uygulanmasına ilişkin yükümlülükleri ihlal eden işveren hakkında uygulama bulmaktadır⁶¹. Bu kapsamda örneğin işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilmesi durumunda idari para cezası uygulanmayacaktır.

Öte yandan İş Kanunu m. 57'e göre, *"İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır (İş K. m. 57/1). Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır (İş K. m. 57/3). Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İş K. m. 57/4)"*. İş Kanunu m. 103 hükmü gereği yıllık izin ücretini 57. maddenin üç ve dördüncü fıkralarında öngörülen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline bu du-

⁵⁹ Yargıtay 9 HD, 10839/22571, 23.12.2003 (2004) 2 Legal İHSGHD 637-638; Yargıtay 9 HD, 33840/22535, 8.7.2010 (lexpera.com.tr); Yargıtay 9 HD, 22023/10764, 15.5.2019 (2020) 64 Çalışma ve Toplum Dergisi 1162.

⁶⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 397/1163, 29.11.2023; Yargıtay 9 HD, 5555/7619, 4.4.2018; Yargıtay 22 HD, 13483/13215, 25.8.018; Yargıtay 9 HD, 5600/3382 Ekmekçi ve Yiğit (n 39) 579.

⁶¹ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 26.

rumdaki her bir işçi için 2025 yılı itibarıyla 3.837 Türk lirası idari para cezası öngörülmüştür. Cezai yaptırım yalnızca 57/3 ve 57/4 hükümlerine aykırılık hallerinde öngörülmüş olup, maddede yıllık izin ücretinin ödenmesine ilişkin getirilen diğer düzenlemeler için idari para cezası uygulanmamaktadır. Nitekim yukarıdaki açıklamalarımızda da ifade edildiği üzere idari yaptırımların yasallığı ilkesi çerçevesinde cezai yaptırımların yorum yolu ile genişletilmesi mümkün değildir⁶². Ancak yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, işçinin herhangi bir talebi olmaksızın, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin ya da avans olarak ödenmesi yükümlülüğüne ilişkin temel kural İş Kanunu m. 57/1’de düzenlenmiştir⁶³. Bu noktada her ne kadar 103. maddeyle getirilen düzenlemenin lafzından 3. ve 4. fıkralara yapılan yollama nedeniyle yalnızca ilgili hükümlere aykırılık halinde idari para cezası uygulanacağı yorumu çıkarılsa da; madde metninde açıkça yıllık ücretli izin ücretinin ödenmemesi ve eksik ödenmesi halinden söz edildiğinden doktrinde haklı olarak ücret şekline bakılmaksızın tüm işçilere izin ücretinin peşin veya avans olarak ödenmesi gerektiği, aksi halde 103. maddede öngörülen yaptırımın uygulanması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁴.

İş Kanunu 103. maddesi ayrıca 59. maddede öngörülen hak edilmiş izin kullanılmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60. maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekili için de idari para cezası öngörmüştür. Nitekim İş Kanunu m. 59/1’a göre, “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar”. İşveren için kanunda öngörülen yükümlülüğün doğması bakımından iş sözleşmesinin hangi şekilde sona erdiğinin önemi bulunmamaktadır⁶⁵. Öte yandan işverenin, İş Kanunu m. 60

⁶² Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 27.

⁶³ “...4857 sayılı Kanun’un 57/1 hükmü ve 103. maddesi ile Yönetmelik’in ilgili hükümleri dikkate alındığında; işverence yıllık ücretli izin kullanan her işçiye, izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan evvel peşin olarak verilmesi veya avans olarak ödenmesi mutlak emredici şekilde düzenlenmiş olup bunun için işçinin ayrıca yıllık izin ücretinin ödenmesi hususunda bir talepte bulunmasına gerek yoktur...” Yargıtay 9 HD, 2024/2487, 10.03.2025 (lexpera.com.tr).

⁶⁴ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 27.

⁶⁵ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 28.

hükmü gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde düzenlenen esas ve usullere uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Aksi halde 59. maddede öngörülen hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60. maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekili bu durumda olan her bir işçi için 2025 yılı itibarıyla 3.837 Türk lirası idari para cezası uygulanacaktır.

H. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık

İşin düzenlenmesi, kamusal nitelikteki kurallarla işçilerin korunmasını amaçlamaktadır. Kamusal iş hukuku, işverenlerin ve sınırlı bir şekilde işçilerin devlete karşı yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri belirlemektedir. Devlet, bu kuralların uygulanıp uygulanmadığını denetleyerek, normlara aykırı davranılması durumunda idari ve cezai yaptırımlar uygulamaktadır⁶⁶.

İş Kanunu 104. maddesi uyarınca çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine, telafi çalışması usullerine uymayan; ara dinlenmesine uygulamayan; işçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştıran; gece postalarını değiştirmeyen; çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşağına aykırı çalıştıran; yer ve sualtında çalıştırma yaşağına uymayan; çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden; doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen; işçi özlük dosyası düzenlemeyen; çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet eden işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilmektedir. Bu kapsamda 2025 yılı itibarıyla çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymayan; ara dinlenmesini uygulamayan; işçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştıran, gece postalarını değiştirmeyen, çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma aykırı davranan, yer ve sualtında çalıştırma yaşağına uymayan, çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, işçi özlük dosyası düzenlemeyen, çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet eden işveren veya işveren vekiline 21.213 Türk lirası idari para cezası uygulanırken; telafi çalışması usullerine uymayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir işçi için 3.837 Türk lirası para cezası uygulanacaktır.

⁶⁶ Süzek ve Başterzi (n 6) 829.

I. İş ve İşçi Bulma Hükümlerine Aykırılık

Çalışma hayatında kural olarak işçi ve işverenlerin, işçi ve iş bulmak için herhangi bir kuruma, büroya başvuru zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak Devlet, Anayasa ve sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak işsizlere iş bulma sürecinde, işverenlere de aradıkları koşullara ve niteliklere uygun işçi bulma konularında yardımcı olmaktadır. Zira, iş gücü arzı ile talebinin uyumlu hale getirilmesi, anayasal çerçevede çalışma yaşamının korunması ve geliştirilmesi, iş yaşamının sürdürülebilirliği açısından büyük önem arz etmektedir⁶⁷. Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesi ile tesis edilen düzenlemeye kadar iş gücü piyasasında aracılık faaliyeti özel sektörde yasak olmakla birlikte; İş Kanunu m. 90 ile getirilen düzenleme iş ve işçi bulma aracılığında Türkiye İş Kurumunun tekel olma özelliğine son vermiştir⁶⁸.

İş mevzuatına göre, iş arayanların niteliklerine uygun işlere yerleştirilmeleri ile çeşitli işler için uygun işgücünün teminine aracılık etme görevi, Türkiye İş Kurumu ile bu konuda faaliyet izni verilen özel istihdam büroları tarafından yerine getirilmektedir. Bu kapsamda İş Kanunu 106. maddesinde, "... Kanunun 90 ıncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene..." idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür. Türkiye İş Kurumu'ndan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunan işveren için 2025 yılı itibarıyla 241.043 Türk lirası idari para cezası kesilecektir. Bu noktada kanun ifadesinde izin almadan iş aracılığı faaliyeti gösteren işverene idari para cezası kesileceği öngörülmekle birlikte, işçi çalıştırmadığı için işveren sıfatına sahip olmayan bir kişinin de bir iş organizasyonuna girmeden iş aracılığı faaliyeti yapması mümkündür. Bu kapsamda maddenin lafzından bu kişilerin cezalandırılmayacağı yorumu yapılabilecekse de, uygun olan işveren sıfatına sahip olsun veya olmasın izin almadan iş aracılığı yapan kişiler için ilgili hükmün uygulanmasıdır⁶⁹.

⁶⁷ Süzek ve Başterzi (n 6) 317-318.

⁶⁸ Özel istihdam bürolarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Fatma Başterzi 'Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği' (2005) 43 (12) TİSK İşveren Dergisi 39 vd.; Orhan Ersun Civan, *Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2008 255 vd.; A. Can Tuncay ve F. Burcu Savaş 'Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdır' (2007) 48 *Mercek Dergisi* 66 vd.; Tamer Bozkurt 'Özel İstihdam Büroları, İş ve İşçi Tellallığı' in Süleyman Başterzi (ed) Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C: II (Beta Basım 2011) 1520 vd.; Duygu Çelebi Demir 'Özel İstihdam Bürolarının Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi Kurma İzni' (2019) 41 *Sicil İş Hukuku Dergisi* 183-205.

⁶⁹ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 48.

İ. İş Hayatının Denetim ve Teftişiyle İlgili Hükümlere Aykırılık

Bir ülkedeki iş hukuku kurallarının yaşama geçirilebilmesinde ve bu hukuk dalının etkinliğinin sağlanmasında, etkili yaptırımlarla desteklenmiş güçlü bir iş denetiminin öngörülmesi önemli bir koşul olarak ifade edilmektedir. Nitekim yürürlükteki iş yasaları en üst düzeyde hükümler de getirirse, uygulanmalarını sağlayacak etkili bir denetim örgütünün bulunmaması kuramsal bir nitelik taşımalarına ve kâğıt üzerinde kalmalarına neden olacaktır. Bununla birlikte bir ülkede sosyal devlet anlayışının gerçekleşmesi, çalışma barışının kurulabilmesi hukuki düzenleme getirilmesinin yanında etkili bir biçimde denetlenmesiyle sağlanabilecektir⁷⁰. Bu bağlamda söz konusu amaca hizmet etmek maksadıyla hukukumuzda İş Kanunu m. 91-97 hükümleri arasında iş denetimine ilişkin hususlar düzenleme bulmuştur.

İş hayatında denetim ve teftiş faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi amacıyla, İş Kanunu'nun 107. maddesinde, denetim ve teftişe ilişkin yükümlülükler aykırı hareket edilmesi durumunda uygulanacak düzenlemelere yer verilmiştir. Bu hüküm, işverenin ve işçilerin denetim süreçlerine uyum sağlama-larını temin etmek için gerekli düzenlemeleri ortaya koymakta ve söz konusu yükümlülükler aykırı davranışların sonuçlarını belirlemektedir. İş Kanunu m. 107'ye göre, *"Bu Kanunun; a) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen, b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan, işveren veya işveren vekiline..."* ve *"İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde..."* idari para cezası verilir. Bu kapsamda çağrıldıkları zaman gelmeyen, ifade ve bilgi vermeyen, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermeyen, iş müfettişlerinin 92/1. fıkra yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermeyen ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmeyen; iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinlerde bulunan, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlayan; iş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmasını ve sonuçlandırmasını engelleyen işveren vekillerine 2025 yılı itibarıyla 192.838 Türk lirası idari para cezası uygulanmaktadır. İş Kanunu m. 107/2'ye göre görevini yerine getirmesini engelleyen kişinin işveren veya işveren vekili olması yönünde bir zorunluluk öngörülmediğinden; belirtilen sıfatları

⁷⁰ Süzek ve Başterzi (n 6) 982-983.

taşımayan kişilerce engelleme durumunun oluşması halimde idari para cezası uygulanacaktır. Nitekim işçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları da idari para cezası uygulanmasına sebep olmakta ve 2025 yılı için 192.838 Türk lirası idari para cezası kesilmektedir. Öte yandan İş K. m. 107/2'nin uygulanması, eylemin suç oluşturması halinde o suça ilişkin ceza verilmesini de engellememektedir⁷¹.

III. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının Uygulanması ve Denetimi

A. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının Uygulanması

1. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının Uygulanmasında Yetkili Makam

İş Kanunu'nun 10.07.2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7553 sayılı Kanun'un 10. maddesi ile değiştirilen *“İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar”* başlıklı 108. maddesi uyarınca, *“Bu Kanun'da öngörülen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü'nce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler uyarınca birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezaları işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü'nce verilir.”*

Madde metnindeki değişiklikten önce, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen idari para cezalarının, 101. maddede (özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık) ve 106. maddede (iş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık) öngörülen idari para cezaları hariç olmak üzere, gerekçesi belirtilmek kaydıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından; 101. ve 106. maddelerde düzenlenen idari para cezalarının ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü'nce verileceği hüküm altına alınmıştı.

İş Kanunu'nun 108. maddesinde değişiklik yapan 7553 sayılı Kanun'un 10. maddesinin madde gerekçesinde şu ifadeler yer verilmiştir: *“Bakanlık 2011 yılına kadar taşradaki faaliyetlerini Bölge Müdürlükleri (20 ilde Bölge Müdürlüğü, 1 ilde şube müdürlüğü) eliyle yürütmekteyken 11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında*

⁷¹ Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 51.

*Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile taşra teşkilatı kaldırılarak bu görevler çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine devredilmiştir. Maddeyle, Bakanlığın görevlerini taşra teşkilatı vasıtasıyla yürütebileceğine ilişkin Teklifte öngörülen düzenlemeye uyumlu olacak şekilde 4857 sayılı Kanun kapsamındaki idari para cezalarının uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslar belirlenmektedir.*⁷² Bu bakımdan kanun koyucunun yaptığı söz konusu değişikliğin yerinde, ancak 2011 yılından bu yana yapılmakta geç kalınmış bir değişiklik olduğu ifade edilebilir.

2. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının Uygulanmasında Gerekçe İlkesi

Türk hukuk sisteminde, idari işlemlerin gerekçelerinin ilgili kişiye bildirilmesini zorunlu kılan genel ve kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır⁷³. Bununla birlikte 108. madde düzenlemesine bakıldığında kanun koyucunun İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezaları bakımından bir idari usul ilkesi olan gerekçe ilkesinin uygulanmasını kanuni bir zorunluluk olarak düzenlediği görülmektedir.

Karşılaştırmalı hukuk uygulamalarında ve kişilerin idari işlemlere karşı korunmasını hedefleyen uluslararası belgelerde, idari makamların gerekçe gösterme yükümlülüğüne açıkça yer verilmektedir. Söz konusu düzenlemelerde, gerekçe gösterme zorunluluğu yalnızca şekli bir unsur olarak değil, aynı zamanda bireyin hukuki güvenliğini ve idarenin hesap verebilirliğini teminat altına alan temel bir ilke olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım, idari işlemlerin keyfiliğinden uzak, denetlenebilir ve hukuka uygun şekilde tesis edilmesini sağlamak amacı taşımaktadır⁷⁴. Hukuk devleti ve hukuki güvenlik ilkeleri açısından büyük önem taşıyan gerekçe ilkesi, idari usul kanunu bulunan tüm hukuk sistemlerinde ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir⁷⁵. Bu ilkeye, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi

⁷² <<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/Kanun/KanunDetay?YasamaKanunId=754c2b42-9e98-4c74-92e8-0197c0cb28fa&kanunNumarasi=7553#step-2>> s.e.t.26.09.2025.

⁷³ Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşmasının 190. maddesi konsey veya komisyon tarafından yapılan her türlü işlemin gerekçeli olmasını öngörmektedir. Andlaşmanın 173. maddesine göre ise, bu hükme uyulmaması esasa ilişkin bir şekil ihlalidir. ATAD, 1987'de verdiği bir kararla gerekçe mecburiyeti öngören bir kural olmasa da, üye ülkeler için, idari işlemlerde gerekçe zorunluluğunu getirmektedir İbrahim Ö. Kaboğlu 'Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Jürisprüdansı ve İdari Kararların Gerekçeli Olma Zorunluluğu' in I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, Birinci Kitap: İdari Yargı (Danıştay Başkanlığı Yayınları 1990) 309-310.

⁷⁴ Emre Can, *İdari İşlemin Şekil Unsuru* (Oniki Levha Yayıncılık 2016) 324.

⁷⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaboğlu (n 73) 311-321; Tekin Akıllıoğlu 'Yönetmeliklerde Gerekçe İlkesi' (1982) 15/2 (2) Amme İdaresi Dergisi 10-16.

tesi'nin (77) 31 sayılı Tavsiye Kararı'nda da yer verilmiş; söz konusu kararda: *"Haklarını, özgürlüklerini veya çıkarlarını ihlal edici nitelikte bir idari işlem söz konusu olduğunda, ilgili bu işlemin dayanağı olan nedenlerden haberdar edilir. Bu bilgi, ya idari işlemin metninde nedenlerin belirtilmesi şeklinde veya ilgilinin isteği üzerine, makul bir süre içinde, yazılı olarak ayrıca kendisine verilir"* ifadeleriyle gerekçe ilkesinin kapsamı açıkça ortaya konulmuştur⁷⁶.

Öğretide, her ne kadar hukuk sistemimizde gerekçe ilkesini yasa düzeyinde genel bir zorunluluk hâline getiren açık bir düzenleme bulunmasa da⁷⁷, bu ilkenin hukukun genel ilkelerinden olduğu ve anayasal bir ilke olan hukuk devleti ilkesinin doğal bir yansıması olduğu kabul edilmektedir⁷⁸. Zira Danıştay'ın da bir kararında, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkındaki Kararı'na atıfta bulunulmuş ve gerekçe ilkesinin idari işlemlerin şekil şartlarından⁷⁹ olduğu ifade edilerek hüküm tesis edilmiştir⁸⁰. Mahkeme anılan kararında gerekçe yükümlülüğünün işlevine de ayrıntılı biçimde değinmiş; *"İdari işlemlerin gerekçeli olması ilkesi, işlemi yapan idareyi yönetsel işlemin dayandığı maddi ve hukuksal nedenleri açıklamaya, uyguladığı yasaı kavramaya, doğru ve anlamlı olgular koymaya ve denetim yapmaya zorlar. İşlemden, gösterilen gerekçe işlemin yasaya uygunluğunu değerlendirme, itiraz edip etmeme ve yargı yoluna gidip gitmeme konusunda işlemin ilgisine*

⁷⁶ (77) 31 sayılı Karar'ın gerekçesinde yapılan değerlendirmeye göre, gerekçenin işlem metninde gösterilmesi, ilgilinin bilgilendirilmesi ve yapacağı muhtemel bir itirazın da temelini oluşturma bakımından önemlidir. İhsan Kuntbay 'İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkında Karar' (1978) 11 (4) Amme İdaresi Dergisi 10-11.

⁷⁷ Mevzuatımızdaki bazı düzenlemelerde idari işlemlerin gerekçelerinin gösterileceğine yönelik somut düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 39. maddesine göre, *"... Ancak İdare isteklilerinin talepte bulunması halinde ihalenin iptal edilme gerekçelerini talep eden isteklilere bildirir."*; 5015 sayılı Petrol Piyasası Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca *"Lisans taleplerine ilişkin değerlendirmeler... çerçevesinde tamamlanarak en geç altmış gün içerisinde karara bağlanır ve ilgiliye tebliğ edilir. Reddedilen taleplerin gerekçesi bildirilir."*

⁷⁸ Bahtiyar Akyılmaz, İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü (Yetkin Yayınları 2000) 201.

⁷⁹ Ancak genel olarak Danıştay, gerekçeyi işlemin sebep unsuru olarak değerlendirerek denetlemiştir. Danıştay 10 D, 1870/697, 07.05.1987 (Danıştay Dergisi, S. 68-69, 672-673).

⁸⁰ "İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkındaki Avrupa Bakanlar Komitesinin 77 sayılı kararında, ilgilinin hak ve özgürlüklerine veya çıkarlarına değinen bir idari işlem sözkonusu olursa, olabilecek itiraza olanak vermek için gerekçeli olması öngörülmüştür. ... Bütün bu düzenlemeler de idari işlemin gerekçeli olmasını, şekil şartı olarak öngörmektedir. Davacının Sarı Basın Kartı talebinin reddine ilişkin dava konusu işlem, idari işlemlerin gerekçeli olması ilkesi'ne aykırı bulunmaktadır." Danıştay 10 D, 1403/5633, 10.11.1994 (kazanci.com.tr).

yardımcı olur” yönündeki ifadelerle yer vererek, gerekçe ilkesinin hem idare hem de birey açısından taşıdığı işlevsel önemi açık biçimde ortaya koymuştur.

Gerçekten de birey açısından, bir idari işleme karşı itirazda veya yargısal başvuruda bulunabilmek, ancak söz konusu işlemin dayandığı hukuki ve maddi gerekçelerin açıkça bilinmesiyle mümkün olabilmektedir⁸¹. Zira yalnızca işlemin sonucunu bilmek, ancak gerekçelerine vakıf olmamak, bireyin hakkında tesis edilen işleme karşı etkili bir savunma geliştirmesini ve işlemlle ilgili tezini yapılandırmasını imkânsız kılar⁸². İdari işlemlerin gerekçeli olmasının bir diğer önemli işlevi ise, ilgilinin işlemlle ilgili dayanaklar konusunda bilgilendirilmesi suretiyle ikna edilmesini ve tatmin edilmesini sağlamasıdır. Bu şekilde, gerekçeden tatmin olan birey, karar kendi aleyhine sonuçlar doğurmuş olsa dahi, itiraz veya yargı yoluna başvurmadan kaçınabilir. Böylece bireyler, alınan kararın hukuki dayanaklarını değerlendirerek yargısal yollara başvurma hakkını kendileri açısından bir yararı olup olmayacağını öngörebilme olanağına sahip olacak ve bu durum gereksiz başvuruların önüne geçilmesine katkı sağlayacaktır⁸³. Diğer taraftan yersiz başvuruların azalması, yargı mercilerinin iş yükünün hafiflemesine de olumlu yönde etki edecektir.

Öte yandan, idari işlemin dayanağını oluşturan gerekçenin hukuka aykırı olması, işlemin iptal edilmesi sonucunu doğurabilmektedir⁸⁴. Bu sebeple, gerekçenin hukuken tutarlı ve açık bir şekilde kaleme alınması büyük önem taşımaktadır. Nitekim gerekçe ilkesinden beklenen faydanın sağlanabilmesi, ancak bu nitelikleri taşıyan gerekçelerle mümkün olabilecektir⁸⁵.

⁸¹ Conseil d'État, Trompier-Gravier kararında, idarenin, izin sahibinin kusurlu bir davranışını cezalandırmak amacıyla uyguladığı yaptırımı, işlemde gerekçe belirtilmediği ve dolayısıyla ilgilinin savunma hakkının kısıtlandığı tespiti ile iptal etmiştir. Mahkeme, bireylerin savunma haklarını kısıtlamak suretiyle böyle bir yaptırıma karar verilmesinin hukukun genel ilkelerine aykırılık teşkil ettiğini ifade etmiştir. Conseil d'État, 5 Mai 1944, Dame veuve Trompier-Gravier-Rec. Lebon, p.133, karar metnine online erişim için bkz. <<http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Decisions/Les-decisions-les-plus-importantes-du-Conseil-d-Etat/5-mai-1944-Dame-veuve-Trompier-Gravier>> Erişim Tarihi: 20.09.2025.

⁸² Akylmaz (n 78) 204.

⁸³ Ali Ülkü Azrak, *Umumi İdari Usulün Teorik Esasları ve Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Gelişimi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1964 217-218.

⁸⁴ Danıştay 8 D, 3358/2915, 05.10.1981 (kazanci.com.tr).

⁸⁵ Akylmaz (n 78) 207-208.

3. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının Uygulama ve Tahsili Usulü

İş Kanunu'nun "İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar" başlıklı 108. maddesinde ve 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20. Maddesine ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 108. Maddesine İstinaden Uygulanacak İdari Para Cezaları Hakkında Tebliğ'in⁸⁶ 4. maddesinde İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarının uygulama ve tahsil usulüne ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Tebliğ m. 4/2'ye göre; İş Kanunu'nda düzenlenen idari para cezaları, her takvim yılının başından itibaren geçerli olmak üzere, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun⁸⁷ mükerrer 298. maddesi gereğince, ilgili yıl için belirlenen ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranı nispetinde artırılarak uygulanmaktadır.

İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarının hukuken geçerli şekilde uygulanabilmesi için, söz konusu cezaların ilgisine usulüne uygun biçimde tebliğ edilmesi gerekmektedir. 20 Temmuz 2025 tarihli ve 7555 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile değiştirilen İş Kanunu'nun "Yazılı veya elektronik bildirim" başlıklı 109. maddesi uyarınca; bu Kanun kapsamında yapılacak bildirimlerin, ilgili kişiye yazılı olarak imza karşılığında ya da elektronik iletilerin gönderimi ve teslimine ilişkin hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli bir türü olan Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) sistemi aracılığıyla gerçekleştirilmesi zorunludur. Yazılı bildirim yapılmasına rağmen ilgili kişi bildirim imzalamaktan imtina ederse, bu durum olay yerinde düzenlenecek bir tutanakla kayıt altına alınır. Öte yandan, 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligatlar ise anılan Kanun hükümleri çerçevesinde yapılır.

Kabahatler Kanunu'nun "Kararların tebliği" başlıklı 26. maddesinde ise,

"(1) İdarî yaptırım kararı, 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre ilgili kişiye tebliğ edilir. Tebligat metninde bu karara karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresi açık bir şekilde belirtilir.

(2) İdarî yaptırım kararının ilgili gerçek kişinin huzurunda verilmesi halinde tutanakta bu husus açıkça belirtilir. Bu karara karşı başvurulabileceği kanun yolu, mercii ve süresine ilişkin olarak bilgilendirildikten sonra kişinin karar tutanağını imzalaması istenir. İmzadan kaçınılması halinde bu durum tutanakta açıkça belirtilir. Karar tutanağının bir örneği kişiye verilir.

⁸⁶ 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20. maddesine ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 108. Maddesine İstinaden Uygulanacak İdari Para Cezaları Hakkında Tebliğ, RG 06.08.2008/26959.

⁸⁷ Vergi Usul Kanunu, Kanun Numarası: 213, Kabul Tarihi: 04.01.1961, RG 10.01.1961/10705.

- (3) *Tüzel kişi hakkında verilen idarî yaptırım kararları her halde ilgili tüzel kişiye tebliğ edilir.*
- (4) *İdari yaptırım kararları, Maliye Bakanlığı ile idari yaptırım kararı verenler arasında yapılacak protokoller çerçevesinde, kararı verenler adına 213 sayılı Kanunun 107/A maddesi hükümlerine göre kurulan teknik altyapı kullanılmak suretiyle Maliye Bakanlığı tarafından elektronik ortamda tebliğ edilebilir. Elektronik ortamda yapılan tebligat, muhatapın elektronik adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda yapılmış sayılır. Bu şekilde yapılan tebligatlar, birinci fıkra kapsamındaki tebliğ yerine geçer.”*

Söz konusu düzenlemelerden idari para cezası bildiriminin ilgili kişiye 7201 sayılı Tebligat Kanunu⁸⁸ hükümlerine göre yapılması gerektiği, teknik altyapının sağlanması durumunda elektronik ortamda da tebligatın yapılmasının mümkün olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Burada önemli hususlardan biri de tebligatta idari para cezalarına karşı başvuru yollarının gösterilmiş olması hususudur.

İdari işlemde başvuru yollarına yer verilmesi, bireylerin sahip oldukları yasal hakları etkin ve zamanında kullanabilmeleri açısından önemli bir işlev görmektedir. Buna karşılık, başvuru yollarının açıkça belirtilmemesi, bireylere tanınmış olan itiraz ve dava haklarının fiilen kullanılamaz hâle gelmesine yol açabilecektir. Bu durum, hak arama özgürlüğünün etkin şekilde kullanılmasını engelleyerek, hukuki güvenlik ilkesini zedeleyebilir. İlgili kişinin, idari işleme karşı hangi mercie, ne kadarlık süre zarfı içinde ve hangi usulle başvurabileceğini bilmesi, potansiyel hak kayıplarının ve mağduriyetlerin önüne geçilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır⁸⁹. Bu çerçevede, 3 Ekim 2001 tarihli ve 4709 sayılı Anayasa Değişikliği Kanunu ile Anayasa'nın 40. maddesinin ikinci fıkrasına eklenen hüküm, idarenin işlemlerinde, ilgililere başvurabilecekleri kanun yollarını, mercileri ve başvuru sürelerini bildirme yükümlülüğünü getirmesi bakımından isabetli ve yerinde bir düzenleme olarak değerlendirilmelidir. Anayasal düzeyde öngörülen bu hüküm uyarınca, idareler tesis ettikleri işlemlerde, muhatapların söz konusu işleme karşı hangi idari ya da yargısal başvuru yollarına başvurabileceklerini ve bu başvuruların hangi süreler içinde yapılması gerektiğini açıkça belirtmekle yükümlüdür⁹⁰. Anayasa'ya anılan hükmün

⁸⁸ Tebligat Kanunu, Kanun Numarası: 7201, Kabul Tarihi: 11.02.1959, RG 19.02.1959/10139.

⁸⁹ Akyılmaz (n 78) 213.

⁹⁰ Anayasa m. 40/2'nin gerekçesinde, “bireylerin, yargı ya da idari makamlar önünde sonuna kadar haklarını arayabilmelerine kolaylık ve imkân sağlanması amaçlanmaktadır. Son derece

eklenmesi ve aynı maddenin ilk fıkrasında bulunan “*Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkanının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir*” hükmü, bireylere tanınan başvuru hakkını anayasal güvence altına almaktadır.

Hukuk sistemimizde anayasa ile güvence altına alınan bir ilke olan başvuru yollarının gösterilmesi yükümlülüğünün ihlali hâlinde hangi hukuki yaptırımların uygulanacağına ilişkin açık bir düzenleme mevcut değildir⁹¹. Bu eksiklik, yargı içtihatlarıyla doldurulmaya çalışılmış; Danıştay, anılan yükümlülüğün yerine getirilmediği durumlarda dava açma süresinin işlemeyeceğini kabul etmiştir⁹². Danıştay’ın Anayasa m.40/2’ye aykırı tebligat yapılması durumunda, dava açma süresinin nasıl değerlendirileceğine ilişkin farklı yönde kararları da mevcuttur. Bu nedenle 2022 yılında Danıştay İctihadi Birleştirme Genel Kurulu, “*Yazılı olarak bildirilen özel veya genel dava açma süresine tabi idari işlemlerde dava açma süresinin belirtilmediği hallerde, genel dava açma süresinin uygulanması gerektiği doğrultusunda içtihadın birleştirilmesine*” karar vermiştir⁹³. Kanaatimizce, İctihadi Birleştirme Genel Kurulu kararının karşı oy yazısında da belirtildiği üzere, Anayasa’da açıkça yer verilen bu ilke, Anayasa’nın bağlayıcılığı ve normlar hiyerarşisindeki üstün konumu nedeniyle doğrudan uygulanabilir niteliktedir⁹⁴. Bu sebeple idarenin başvuru yollarını gösterme yükümlülüğüne

dağınık mevzuat karşısında kanun yolu, mercii ve sürelerin belirtilmesi hak arama, hak ve hürriyetlerin korunması açısından zorunluluk haline gelmiştir.” ifadelerine yer verilmiştir. Gerekçe metni için bkz. <<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss737m.htm>> Erişim Tarihi: 17.09.2025.

⁹¹ Öğretide bir görüşe göre, başvuru yollarının gösterilmemesi, şekil yönünden bir eksiklik teşkil ettiğinden, idari işlemin iptali sebebi olarak kabul edilmelidir Çınar Can Evren ‘İdari Usul İlkelere’nin Yönetim Hukukumuz Açısından Değeri’ (2010) 91 TBB 110, 130. Ne var ki, yürürlükteki hukuk düzeni çerçevesinde bu görüşün uygulama alanı bulması mümkün görünmemektedir. Zira Danıştay bir kararında, “(i)lgili mevzuatta belirtilen usule uygun olarak yapılan başvuru nedeniyle, idari işlemin hukuka uygunluğunun denetimi sırasında, söz konusu işlemin, başvuru zamanının ve yerinin bulunmadığı gerekçesiyle, şekil yönünden hükümsüz kabul edilmesi(nin) Anayasanın 40. maddesinin 2. fıkrası ile sağlanmak istenen amacı aşan bir yorum” olacağını ifade etmiştir. Danıştay 9 D, 559/5801, 03.11.2010 (kazanci.com.tr).

⁹² Danıştay 4 D, 2134/2156, 13.11.2006 (danistay.gov.tr); Danıştay VDDK, 40/594, 12.10.2011 (Danıştay Dergisi 2012, S.129, 299); Danıştay VDDK, 310/98, 21.03.2012 (Danıştay Dergisi 2013, S.132, 441).

⁹³ Danıştay İBGK, 2/1, 15.03.2022 (kazanci.com.tr).

⁹⁴ Anayasa m.40/2’nin doğrudan uygulanabilirliği öğretide tartışılmıştır. Duran’a göre, Anayasa hükümlerinin bağlayıcılığı ve en üst hukuk normu olması, bu hükümlerin doğrudan uygulanabilir nitelikte olduğu anlamına gelmemektedir. Lutfi Duran ‘Anayasa, Kanun ve Hakimler’ (1970) 4 Özel Galatasaray Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu Dergisi 263, 274. Hirsch’e göre ise,

aykırı olarak yaptırım kararını tebliğ etmesi durumunda dava açma süresinin işlemeye başlamaması gerekmektedir. Ancak hukuki güvenliğin sağlanması bakımından, söz konusu anayasal ilkenin yasal düzeyde de açık bir şekilde düzenlenmesi ve ihlali hâlinde doğacak hukuki sonuçların belirlenmesi hem normun uygulanabilirliğini artıracak hem de uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütlerin önüne geçecektir.

İş Kanunu'nun 108. maddesinde, 101. ve 106. maddelere göre verilen idari para cezalarının genel hükümlere göre tahsil edileceği hüküm altına alınmıştır. Kanun'da tahsile ilişkin 101. ve 106. maddelerin neden ayrı tutularak düzenlendiği anlaşılamamaktadır. Zira Tebliğ m. 4/1'de de belirtildiği üzere, Kanun hükümlerine göre verilen idari para cezaları Kurum tarafından genel esaslara göre tahsil edilmektedir. Bu kapsamda Kanun'da öngörülen tüm para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun⁹⁵ hükümleri uyarınca tahsil edilmektedir.

Tebliğ'in 4/3. maddesi uyarınca, idari para cezalarının tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde Türkiye İş Kurumu veznesine ya da hesabına ödenmesi zorunludur. Bu süre içerisinde, ilk taksitin peşin olarak ödenmesi koşuluyla, borcun tamamı bir yıl içerisinde dört eşit taksitte ödenebilir. Ancak, bir aylık ödeme süresinin sona ermesinden sonra yapılan taksitlendirme talepleri kabul edilmemektedir.

Bunun yanı sıra, Tebliğ'in 4/4. maddesi gereğince; para cezasının tebliğinden itibaren 15 gün içinde Kurum veznesine ya da hesabına ödenmesi durumunda, idari para cezasından yüzde yirmi beş (%25) oranında peşin ödeme indirimi uygulanacaktır. Ancak, taksitlendirme işlemi tercih edilmesi durumunda bu indirimden faydalanılamayacaktır.

anayasal kuralların bağlayıcılığı ve en üst hukuk normu olması, bu kurallara doğrudan uygulanabilir bir nitelik kazandırmaktadır. Ernest Hirsch 'Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri' in Birinci Türk Hukuk Kongresinde Sunulan Tebliğler (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 1971) 12. Akıllıoğlu ise, anayasal kuralların doğrudan uygulanabilirliğini, ancak o konuda bir kanuni düzenlemenin bulunmamasına özgü bir durum olduğu görüşündedir. Tekin Akıllıoğlu, *Yönetim Önünde Savunma Hakları* (Sevinç Matbaası 1983) 88. Anayasa Mahkemesi de bir kararında benzer gerekçelerle söz konusu Anayasa maddesinin doğrudan uygulanabilir olduğunu ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi, E 2004/84 K 2004/124, 08.12.2004 (RG 02.12.2005/26011).

⁹⁵ Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 6183, Kabul Tarihi: 22.07.1953, RG 28.07.1953/8469.

B. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının İdari ve Yargısal Denetimi

İdari yaptırımların keyfi uygulamalara yol açmaması için, bu yaptırımların mutlaka yasada açıkça belirtilen bir hükme dayanması ve kanunilik ilkesinin titizlikle uygulanması gerekmektedir. Ayrıca, yaptırımın hangi durumlarda uygulanacağını açıkça tanımlanması ve verilen cezalara itiraz hakkının tanınması, bireylerin etkin şekilde kendilerini savunabilmelerini sağlamaktadır. Böylelikle, kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması mümkün hale gelmektedir⁹⁶. Bu kapsamda çalışmanın bu kısmında idari yaptırımlara karşı başvurulabilecek idari ve yargısal başvuru yolları incelenecektir.

1. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının İdari Denetimi

Anayasa'nın 125. maddesi gereğince idarenin tüm eylem ve işlemleri yargısal denetime tâbidir. Kural olarak idari makamların gerçekleştirdiği eylem ve işlemlerle ilgili uyuşmazlıkların yargısal çözümünde, tarafsız ve bağımsız mahkemelere başvurulabilmektedir. Bununla birlikte yargılama öncesinde veya yargı aşamasında da idare ile kişiler arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde idari başvuru yolları mümkün olabilmektedir. Hatta hukuk sistemimizde kimi kanunlarda bazı uyuşmazlıklar için yargı yoluna başvurulabilmenin ön koşulu olarak zorunlu idari itiraz⁹⁷ yolu da öngörülmüştür. İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezaları bakımından ise böyle bir zorunlu idari itiraz mekanizması öngörülmemiştir. Bununla birlikte ihtiyari idari başvuru yapmak suretiyle uyuşmazlığı yargı önüne taşımadan çözmek mümkündür.

İhtiyari idari başvuru yolu, idari uyuşmazlıkların azaltılmasına yönelik alternatif ve genel bir çözüm mekanizması işlevi görebilmektedir. İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun (İYUK) 11. maddesi kapsamında varsa üst makama, yoksa idari işlemi tesis eden makama dava açma süresi içerisinde başvurulması, uyuşmazlığın idari yoldan çözümünü mümkün kılabilir. Bu başvuru isteğe bağlı (ihtiyari) idari itirazdır⁹⁸.

İYUK m. 11 kapsamında idari işlemlere karşı hemen dava açmayıp, dava açma süresi içerisinde idari işlemin geri alınması, kaldırılması ya da değiştiril-

⁹⁶ Süzek, *İş Hukuku Yaptırımları* (n 2) 180; Caniklioğlu ve Canbolat (n 2) 6.

⁹⁷ Örneğin Kamu İhale Kanunu çerçevesinde idari dava açmadan önce Kamu İhale Kurumu'na itiraz edilmesi mecburidir. Zorunlu idari itiraz hakkında detaylı bilgi için bkz. Burak Öztürk, *Hak Arama Özgürlüğü çerçevesinde Zorunlu İdari İtiraz* (Yetkin Yayıncılık 2015).

⁹⁸ Oğuz Sancakdar ve Lale Burcu Önüt, *İdari Yargılama Hukuku*, (6. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2024) 515.

mesi için ilgili makama itirazda bulunulduysa yapılan bu başvuru dava açma süresini durdurur. Eğer ilgili makam başvuruyu reddeder veya 30 gün içerisinde bir cevap vermezse bu durum zımni red olarak kabul edilerek bu tarihten itibaren dava açma süresi işlemeye devam eder.

Uygulamada karşılaşılabilecek önemli bir sorun, İYUK m.11'de öngörülen başvuru yolunun idari yaptırımlar için nasıl uygulanacağı sorunudur. Daha somut ifade etmek gerekirse, idari cezalar ilgisine tebliğ edildikten sonra, ilgili mevzuatta dava açmadan önce öngörülen zorunlu veya ihtiyari bir idari itiraz yolu söz konusu değilse, genel hükümlere göre (İYUK m. 11) bu yaptırıma karşı itiraz edilmesi halinde bu itirazın dava açma süresini durdurup durdurmayacağı meselesidir.

Danıştay 13. Dairesi, Rekabet Kanunu gibi özel idari usul kurallarının düzenlendiği durumlarda, söz konusu özel usul hükümlerine öncelik verilerek İYUK m.11'in uygulanmayacağını; idari itiraz yoluna başvurulmadan doğrudan dava açılabileceğini içtihat etmiştir. Buna karşılık, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ise bu konuda tam aksi yönde bir içtihatla, özel kanunda idari işlemin kesin olduğuna ilişkin açık bir hüküm yer almadıkça, İYUK m.11'de öngörülen idari itiraz yolunun her zaman kullanılabileceğine hükmetmiştir⁹⁹.

Sonuç itibari ile, idari cezalar verildikten sonra dava açmadan önce bu cezalara karşı İYUK m. 11 kapsamında idari itiraz yapıp yapılamayacağı konusunda genel kural, ceza veren makamın kendi özel kanununda verilen cezalar kendisi şeklinde veya bu anlama gelen bir hüküm bulunmadığı sürece, bu cezalara karşı idari itirazda bulunulabilecektir¹⁰⁰.

Bu bağlamda kendisine İş Kanunu kapsamında idari para cezası uygulanan birey, bu işlemin hukuka aykırı olduğunu düşünmesi hâlinde, idari aşamada idari para cezasını uygulayan Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğünün üst kurumu olan Türkiye İş Kurumu'na uygulanan para cezasının hukuka aykırı olması gerekçesiyle idari yaptırımın değiştirilmesi, kaldırılması veya geri alınması yönünde idari itirazda bulunabilir.

⁹⁹ Danıştay İDDK, 1639/2239, 05.06.2013 (lexpera.com.tr).

¹⁰⁰ Ulusoy (n 5) 207. Danıştay da bu bağlamda Rekabet Kurulu tarafından verilen cezalara karşı İYUK m.11 kapsamında yine Rekabet Kurulu'na itiraz edilebileceğini içtihat etmektedir. Danıştay İDDK, 3083/542, 20.02.2013 (kazanci.com.tr).

İdari yaptırım kararlarına karşı ihtiyari idari itiraz yolu dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak Kamu Denetçiliği Kurumu'na da başvuru yapmak mümkündür. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nda¹⁰¹ öngörüldüğü üzere, Kamu Denetçiliği Kurumu, idarenin işleyişine ilişkin yapılan şikâyetler üzerine, idarenin tüm eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı çerçevesinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk bakımından inceleme, araştırma ve idareye bu doğrultuda önerilerde bulunma yetki ve görevine haizdir. Kurum'a başvuru yapmadan önce İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda düzenlenmiş olan idari başvuru yollarının tüketilmiş olması gerekmektedir. Kurum kararları, ilgili idareler bakımından bağlayıcı olmayıp, öneri niteliğindedir¹⁰².

2. İş Kanunu'nda Öngörülen İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi

İdari yaptırım kararları, kamu otoriteleri tarafından tesis edilen ve bireyler üzerinde doğrudan hukuki sonuçlar doğuran, çoğu zaman da özgürlük veya malvarlığı üzerinde sınırlayıcı etki yaratan işlemler niteliğindedir. Bu nedenle, söz konusu yaptırımların hukukiliğinin tarafsız ve bağımsız yargı organlarının denetlenmesi, hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak, bireylerin hukuki güvenliğinin ve temel haklarının korunması açısından büyük önem taşımaktadır.

Anayasa Mahkemesi de, idari yaptırım kararları hakkında, *“Toplumlar geliştikçe ve nüfus arttıkça yaptırım uygulanacak eylemler de artacağından yeni düzenlemelere aykırılıkları önlemek için kimi durumlarda uyuşmazlıkları çözümlemek amacıyla yeni yargısal yöntemlerin öngörülmesi doğaldır... Değişik yönetim organlarının denetiminden geçse de, karar veren idari makamlar bağımsız olmadıklarından, cezalandırılan kimse cezasını uygun bulmazsa uyuşmazlığı yargı yerine götürebilmelidir”*¹⁰³ ifadeleriyle yargısal denetimin öneminden söz etmektedir.

İdari yaptırımlar kolluk faaliyeti ve yetkisi içerisinde yer almaktadır. Ulu-soy'a göre, bu yaptırımlar, bireylerin temel hak ve özgürlüklerini doğrudan kısıtlayabilecek nitelikte olduklarından, yaptırımlara ilişkin olarak idarenin tak-

¹⁰¹ Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, Kanun Numarası: 6328, Kabul Tarihi: 14.06.2012, RG 29.06.2012 /28338.

¹⁰² Kamu Denetçiliği Kurumu'nun denetim usulü hakkında detaylı bilgi için, Ezgi Avcioğlu Aksoy, *Kamu Denetçiliği Kurumu* (Adalet Yayınevi 2024) 149 vd.

¹⁰³ Anayasa Mahkemesi, E 1990/28 K1991/18, 10.07.1990 (Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, S.29, C.1, 9).

dir yetkisi¹⁰⁴ denetiminde de minimum değil maksimum denetim uygulanması gerekmektedir. Zira bireylerin en çok hukuki korumaya ihtiyaç duydukları haller, genellikle hak ve özgürlüklerini kısıtlama potansiyeli bulunan işlemlerin hayata geçirilmesi ile ortaya çıkmaktadır¹⁰⁵.

Öğretide idari yaptırımların idare işlevi içinde bulunduklarından, idari makam ve mercilerin, idari işlem niteliğindeki kararı niteliğinde oldukları ve bu sebeple idari işlemin hukuksal rejimine göre değerlendirilmeleri gerektiği ifade edilmiştir¹⁰⁶.

İdari yaptırımların hukuka uygunluğunun yargısal denetimine ilişkin olarak pozitif hukuk sistemimizde karşılaşılan temel sorun, bu denetimin tek bir yargı kolu tarafından gerçekleştirilmemesi, aksine birden fazla yargı kolunun yetkili kılınmış olması nedeniyle uygulamada ciddi bir karmaşaya yol açmasıdır. Bu durum, doğru yargı merciinde dava açmanın güçleşmesine neden olmakta ve dolayısıyla dava açma engelleri ya da mahkemeye erişim sorunlarını beraberinde getirmektedir. Nitekim, 2005 yılında yürürlüğe giren Kabahatler Kanunu'na kadar pozitif hukukta böyle bir karmaşa söz konusu değildi; idari yaptırımların neredeyse tamamı, bazı istisnai durumlar dışında, idari yargı tarafından denetlenmekteydi. Ancak Kabahatler Kanunu'nun kabulüyle birlikte, idari yaptırımların denetiminde hangi yargı kolunun görevli olduğu hususunda önemli belirsizlikler ortaya çıkmıştır. Üstelik, söz konusu Kanun'un yargı yoluna ilişkin hükümlerinin Anayasa Mahkemesi tarafından kısmen iptal¹⁰⁷ edilmesiyle getirilen ve hâlen yürürlükte olan düzenleme de uygulamada yaşanan sorunları tam anlamıyla ortadan kaldırmamıştır¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Takdir yetkisi, idarenin belirli bir konuda işlem tesis edip etmeme veya birden fazla tercih arasından bir seçim yapma konusunda sahip olduğu hareket serbestisidir. İdarenin tüm eylem ve işlemlerinde olduğu gibi takdir yetkisine dayanarak tesis ettiği işlemlerinin yargısal denetimi de hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir. Yargısal denetimin yoğunluğu (intensity of judicial review) idarenin takdir yetkisini kötüye kullanmasını önleyecek olup, bu noktada yargı organlarına büyük görev düşmektedir. Cemil Kaya, *İdarenin Takdir Yetkisi ve Yargısal Denetimi* (2. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık 2014) 239; Ali Akyıldız 'İdarenin Takdir Yetkisi ve Yargısal Denetimi' in Danıştay ve İdari Yargı Günü Sempozyumu: 151. Yıl (Danıştay Başkanlığı Yayınları No: 106 2019) 91 vd.

¹⁰⁵ Ulusoy (n 5) 215-216.

¹⁰⁶ Özay (n 6) 106; Günday (n 7) 239; Yücel Oğurlu, *İdari Yaptırımlar Karşısında Yargısal Korunma*, (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2001) 127; Serkan Çınarlı ve Özge Didem Boulanger 'Uyuşmazlık Mahkemesi Kararları Işığında İdari Yaptırımlarda Görevli Yargı Kolu Sorunu' (2019) 14 (151) Terazi Hukuk Dergisi 490.

¹⁰⁷ Anayasa Mahkemesi, E 2005/108 K 2006/35, 01.03.2006 (RG 22.07.2006/26236).

¹⁰⁸ Ulusoy (n 5) 189-190.

Anayasa Mahkemesi'nin ilgili iptal kararının ardından yeniden düzenlenen 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesinde; idari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararlarına karşı, kararın tebliğ veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Öte yandan, Kanun'un 3. maddesi uyarınca; idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümler, ancak diğer kanunlarda aksi bir düzenleme bulunmaması hâlinde uygulanacak olup, Kanun'un diğer genel hükümleri ise idari para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren tüm fiiller bakımından geçerli olacaktır.

Bu doğrultuda, idari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımlarına yönelik açılacak davalarda, kural olarak adli yargının görevli olduğu kabul edilmiştir. Buna göre, kanun yoluna ilişkin olarak özel kanunlarda aksi yönde bir düzenleme bulunmaması hâlinde, görevli mahkeme sulh ceza mahkemesi olacaktır. Öte yandan, özel kanunlarda açık bir hüküm yer alması durumunda, görevli yargı merci idari yargı organları olabilecektir.

Ülkemizde, idari para cezalarının yargısal denetimi için öngörülen bu ikili ayırım, hem kamu gücüne dayanılarak kamu kurumları tarafından tesis edilen idari işlem niteliğindeki idari para cezalarının adli yargının görev alanına dahil edilmesi hem de idari para cezası verilen ilgililer bakımından hangi yargı koluna başvurulacağı konusunda karmaşa yaratması nedeniyle eleştirilebilir. Karşılaştırmalı hukuk açısından incelendiğinde, Fransız hukukunda ülkemizdeki Kabahatler Kanunu uygulamasında olduğu gibi idari para cezalarını kural olarak adli yargının görev alanına dahil eden bir düzenleme mevcut olmayıp, tüm idari para cezalarına karşı idari yargı kolunda dava açılmaktadır. Fransız İş Kanunu'nun (Code du travail) 1264-3. maddesinde¹⁰⁹ de idari para cezalarına karşı idari itiraz yolu haricinde idare mahkemelerinde itiraz edilebileceği açıkça öngörülmüştür. Alman hukukunda ise iş hukukuna ilişkin Çalışma Süresi Kanunu (ArbZG), Asgari Ücret Kanunu (MiLoG), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (ArbSchG) gibi çeşitli kanunlarda idari para cezalarına yer verilmekle birlikte, iş hukukuna özgü idari para cezalarına itiraza ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu kapsamda Düzene Aykırılıklar Hakkında Kanun (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten- OWiG) uygulama bulmakta olup, OWiG § 67 uyarınca işveren, ceza kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde, ceza kararını veren idari makama yazılı olarak veya tutanak tutularak itirazda bulunabilmektedir. OWiG § 68'e

¹⁰⁹ Code du travail, L1264-3 (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

göre, para cezası kararına itiraz edilmesi halinde, idari makamın bulunduğu bölgedeki sulh mahkemesi karar vermektedir¹¹⁰. Eğer itiraz süreci olumsuz sonuçlanırsa başvurulacak yargı yolu, Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)'nun 42. maddesinin 1. fıkrası uyarınca idari işlemlere karşı açılacak iptal davası olmaktadır. İtiraz sonucu reddedilen idari işlem ya da karar, yerel idare mahkemesi (Verwaltungsgericht) nezdinde Anfechtungsklage (iptal davası) açılarak yargısal denetimden geçirilmektedir¹¹¹. Olması gereken hukuk bakımından, kural olarak kamu gücüne dayalı olarak, kamu kurumlarınca tesis edilen idari işlem niteliğindeki idari para cezalarının yargısal denetiminin idari yargı kolunda gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezaları bakımından¹¹² ise, bu alana ilişkin özel bir düzenleme yapılarak, ihtisas mahkemesi niteliğindeki İş Mahkemelerinin görevli kılınması daha uygun olmaktadır.

Ülkemiz açısından, İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarının yargısal denetimine ilişkin Kanun'da özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda söz konusu idari para cezalarına karşı genel Kanun olan Kabahatler Kanununun 27. maddesinde gösterilen başvuru yolları uygulanacaktır. Buna göre ilgililer, kararın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde söz konusu karara karşı yetkili Sulh Ceza Mahkemesine başvurabilecektir. Bu süre zarfı içinde başvuru yapılmaması

¹¹⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/owig_1968/_68.html. Gesetz über Ordnungswidrigkeiten- OWiG 69 vd. hükümlerine göre, itirazın zamanında, öngörülen şekilde veya başka bir şekilde geçerli bir şekilde yapılmaması halinde, idari makam itirazı kabul edilemez olarak reddeder. Karara karşı, tebliğinden itibaren iki hafta içinde § 62 uyarınca mahkeme kararı talebinde bulunulabilir. İtiraz kabul edilebilir ise, idari makam para cezası kararını onaylayıp onaylamayacağını veya geri çekip çekmeyeceğini değerlendirir. İdare makamı, para cezası kararını geri almaz ve itirazı kabul edilemez olarak reddetmezse, dosyaları savcılık aracılığıyla sulh mahkemesine gönderir. Dosyalar savcılığa ulaştığında, kovuşturma makamı görevleri savcılığa geçer. Savcılık, davayı düşürmez ve başka soruşturma yapmazsa, dosyaları sulh mahkemesi hakimine sunar. Olayın aydınlatılmasının açıkça yetersiz olduğu durumlarda, sulh mahkemesi hâkimi, savcılığın onayıyla, nedenlerini belirterek davayı idari makama geri gönderebilir; dosyanın alınmasıyla birlikte, idari makam yeniden kovuşturma ve cezalandırma yetkisine sahip olur. Sulh mahkemesi hâkimi, dosyanın yeniden gönderilmesiyle birlikte, bir idari suç şüphesinin yeterli olmadığını değerlendirirse, kararıyla davayı idari makama kesin olarak geri gönderebilir. Bu karar temyiz edilemez. İtirazın sunulmasına ilişkin hükümler dikkate alınmazsa, mahkeme itirazı kabul edilemez olarak reddeder.

¹¹¹ Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)'nun 42. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Dava yoluyla, bir idari işlemin iptal edilmesi (iptal davası) ve reddedilen veya yapılmayan bir idari işlemin yapılmasına hükmedilmesi (yükümlülük davası) talep edilebilir". https://www.gesetze-im-internet.de/vwgo/_42.html.

¹¹² Doktrinde Akyiğit de, İş Kanunu'ndaki idari para cezaları bakımından uzman yargı yeri olan "iş mahkemelerinin" görevli yargı yeri olması gerektiğini düşünmektedir. Akyiğit (n 4) 160.

durumunda karar kesinleşecektir. Yargı yoluna başvurulması halinde, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20. Maddesine ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 108. Maddesine İstinaden Uygulanacak İdari Para Cezaları Hakkında Tebliğ'in 4/5. maddesine göre, durumun Türkiye İş Kurumu'na bildirilmesi gerekmektedir.

Kabahatler Kanunu'nun 29/8. maddesi uyarınca, sulh ceza mahkemesi son karar olarak, başvuru üzerine yaptığı inceleme sonucunda, idari yaptırım kararının hukuka uygun olduğu kanaatine varırsa başvurunun reddine, hukuka aykırılık tespit etmesi hâlinde ise idari yaptırım kararının kaldırılmasına karar vermektedir. Öte yandan, aynı Kanun'un 28/10. maddesi gereğince, 15.000 Türk Lirası ve altındaki tutarda idari para cezalarına karşı yapılan başvurular üzerine verilen kararlar kesin nitelik taşımaktadır¹¹³.

Kabahatler Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca, sulh ceza mahkemesi tarafından verilen son kararlara karşı, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu hükümleri çerçevesinde itiraz yoluna başvurulması mümkündür¹¹⁴. İtirazın, kararın tebliğ tarihinden itibaren en geç iki hafta içinde yapılması gerekmektedir. İtiraz üzerine verilecek karar, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda verilir. Mahkeme, itirazı değerlendirerek "itirazın kabulüne" veya "itirazın reddine" karar verir.

Sonuç

İş Kanunu'nda düzenlenen idari para cezaları, işverenlerin ve işveren vekillerinin yerine getirmeleri gereken yasal yükümlülükleri ihlal etmeleri durumunda devreye giren önemli yaptırımlardır. Bu cezalar, yalnızca iş gücü piyasasında düzenin korunmasını sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda kamu düzenini ihlal eden davranışları caydırmak ve iş dünyasında adaleti temin etmek amacıyla hukuksal bir araç olarak kullanılmaktadır. İdari para cezaları, toplumsal dü-

¹¹³ 31.03.2011 tarihli ve 6217 sayılı Kanunun 27. maddesiyle, bu fıkra da yer alan "İkibin" ibaresi "Üçbin" şeklinde değiştirilmiştir; daha sonra ise 02.03.2024 tarihli ve 7499 sayılı Kanunun 37. maddesi ile bu fıkra da yer alan "Üçbin" ibaresi "Onbeşbin" şeklinde değiştirilmiştir.

¹¹⁴ Ceza Muhakemesi Kanunu m. 268/3-a uyarınca "Sulh ceza hâkimliği kararlarına yapılan itirazların incelenmesi, o yerde birden fazla sulh ceza hâkimliğinin bulunması hâlinde, numara olarak kendisini izleyen hâkimliğe; son numaralı hâkimlik için bir numaralı hâkimliğe; ağır ceza mahkemesinin bulunmadığı yerlerde tek sulh ceza hâkimliği varsa, yargı çevresinde görev yaptığı ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hâkimliğine; ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerlerde tek sulh ceza hâkimliği varsa, en yakın ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hâkimliğine aittir."

zenin devamlılığını güvence altına alırken, aynı zamanda işverenleri ve işveren vekillerini yasal yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik etmektedir.

İdari yaptırım ve idari ceza kavramları çoğu zaman eş anlamlı olarak kullanılsa da, idari yaptırım kavramı idari cezaları da kapsayan daha geniş bir üst kavram niteliğindedir. İdari yaptırımlar arasında yer alan idari para cezaları, idare tarafından idare hukuku usullerine göre ve yargı kararına ihtiyaç duyulmaksızın uygulanabildiğinden idari işlem olarak kabul edilmektedir. Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi ile Anayasa Mahkemesi'nin çeşitli kararlarında da idari para cezalarının birer idari işlem niteliği taşıdığı açıkça ifade edilmiştir.

İdari para cezalarının hukuki rejimi kapsamında, bu cezaların uygulanma süreci ve bu süreçteki denetim mekanizmaları hukuk devleti ilkesi bakımından önem arz etmektedir. İdari cezaların kanunilik ilkesine dayalı olarak uygulanması, kararların gerekçeli olarak verilmesi ve ilgili kişilere bildirilmesi gibi hususlar, bireylerin ve kurumların haklarını etkin bir şekilde kullanabilmesi için kritik öneme sahiptir. İş Kanunu'nda yer alan gerekçe ilkesine dayalı düzenlemeler, idari işlemlerin keyfi olmaktan çıkarak şeffaf, denetlenebilir ve hukuk kurallarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamaktadır.

İdari para cezası bildirimi, ilgili kişiye 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılmalıdır. Teknik altyapının sağlanması durumunda elektronik ortamda da tebligatın yapılmasının mümkündür. Burada önem arz eden husus, tebligatta idari para cezalarına karşı başvuru yollarının gösterilmiş olmasıdır. Başvuru yollarının açıkça gösterilmesi, bireylerin yasal haklarını zamanında ve etkin şekilde kullanabilmeleri için zorunludur. Aksi hâlde bu yolların belirtilmemesi, itiraz ve dava haklarını fiilen kullanılmaz hâle getirerek hak arama özgürlüğünü ve hukuki güvenlik ilkesini zedeleyebilir. Bununla birlikte, hukuk sistemimizde Anayasal güvence altında olan başvuru yollarının gösterilmesi yükümlülüğünün ihlali hâlinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu boşluk yargı içtihatlarıyla doldurulmaya çalışılmış, birbirinden farklı içtihatların ortaya çıkması üzerine Danıştay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu 2022 yılında, yazılı olarak bildirilen özel veya genel dava açma süresine tabi idari işlemlerde dava açma süresinin belirtilmediği hallerde, genel dava açma süresinin uygulanması gerektiği doğrultusunda içtihadın birleştirilmesine karar vermiştir. Ancak kanaatimizce, Anayasa'da açıkça düzenlenen bu ilke, Anayasa'nın bağlayıcılığı ve normlar hiyerarşisindeki üstünlüğü gereği doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Dolayısıyla idarenin başvuru yollarını ve bu kapsamda yargısal başvuru sürelerini idari yaptırım kararlarında açıkça göstermemiş olması durumunda dava açma

süresi işlemeye başlamamalıdır. Bununla birlikte söz konusu ilkenin yasal düzeyde de açık bir şekilde düzenlenmesi ve ihlali hâlinde doğacak hukuki sonuçların belirlenmesi hem normun uygulanabilirliğini artıracak hem de uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütlerin önüne geçecektir.

İdari para cezalarının tebliğinden sonra, söz konusu cezalara karşı dava açılmadan önce İYUK m. 11 uyarınca, işlemin geri alınması, kaldırılması veya düzeltilmesi talebiyle idari itirazda bulunmak mümkündür. Bu çerçevede, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kendisine idari para cezası uygulanan bir gerçek veya tüzel kişi, uygulanan idari yaptırımın hukuka aykırı olduğu kanaatindeyse, söz konusu işleme karşı öncelikle, işlemi tesis eden Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün üst makamı olan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne başvurarak, işlemin geri alınması, kaldırılması veya düzeltilmesi talebiyle idari itiraz talebinde bulunabilir. Bunun yanında, idari yaptırımlara karşı yargı yoluna başvurmadan önce, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olarak, 6328 sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuruda bulunmak da mümkündür.

İdari denetim mekanizmalarının dışında hukuk devleti ilkesinin vazgeçilmez bir gereği olarak, idari para cezalarının yargısal denetimi de bireyler için hak arama özgürlüğü bakımından önem arz etmektedir. İlgililerin, idari para cezalarına karşı başvuru yollarını ve itiraz süreçlerini bilmesi, hukuki güvenliğin sağlanmasında ve bireylerin haklarının korunması bakımından elzemdir. İş Kanunu'ndaki idari para cezaları için belirlenen başvuru yolları ve yargısal denetim mekanizmaları, bu cezaların hukuka uygunluğunu sağlamak adına önemli bir denetim aracıdır. Aynı zamanda, idari işlemlerin yargı mercileri tarafından denetlenmesi, uygulanan cezaların keyfi olarak değil, hukuka uygun ve adil bir şekilde verildiğini garanti etmektedir.

Kabahatler Kanununa göre, idari yaptırım kararları hakkında kanun yoluna ilişkin olarak özel kanunlarda aksi yönde bir düzenleme bulunmaması hâlinde, görevli mahkeme sulh ceza mahkemesi olacaktır. Öte yandan, özel kanunlarda açık bir hüküm yer alması durumunda, görevli yargı merci idari yargı organları olabilecektir. İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezalarının yargısal denetimine ilişkin Kanun'da özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda söz konusu idari para cezalarına karşı genel Kanun olan Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesinde gösterilen başvuru yolları uygulanacaktır. Buna göre ilgililer, kararın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde söz konusu karara karşı yetkili Sulh Ceza Mahkemesine başvurabilecektir.

Ülkemizde, idari para cezalarının yargısal denetimi için öngörülen bu ikili ayırım, hem kamu gücüne dayanılarak kamu kurumları tarafından tesis edilen idari işlem niteliğindeki idari para cezalarının adli yargının görev alanına dahil edilmesi hem de idari para cezası verilen ilgililer bakımından hangi yargı koluna başvurulacağı konusunda karmaşa yaratması nedeniyle eleştirilebilir. Zira Fransız hukukunda böyle bir ayırım yapılmamakta ve idari makamlarca tesis edilen tüm idari para cezalarına karşı idari yargı kolunda dava açılmaktadır. Alman hukukunda ise, iş hukukuna ilişkin idari para cezalarına itiraz usulü özel olarak düzenlenmemiş olup, bu alanda Düzene Aykırılıklar Hakkında Kanun (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten- OWiG) hükümleri uygulanmaktadır. Para cezasına yapılan itiraz sulh mahkemesinde karara bağlanmakta; itirazın reddi hâlinde ise idari yargıda iptal davası açılarak işlem yargısal denetime tabi tutulmaktadır. Olması gereken hukuk açısından, idari işlem niteliğindeki idari para cezalarının denetiminin kural olarak idari yargıda yapılması gerekmektedir. Ancak İş Kanunu kapsamındaki idari para cezaları için özel bir düzenleme getirilerek, uzmanlık mahkemesi olan İş Mahkemelerinin görevli kılınmasının daha isabetli olacağı kanaatindeyiz.

Sonuç olarak, İş Kanunu'nda yer alan idari para cezaları, toplumsal düzenin sağlanmasında ve iş gücü piyasasında adaletin korunmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Ancak, bu cezaların etkili olabilmesi için, cezaların şeffaf bir şekilde uygulanması, kanunda öngörüldüğü üzere ilgisine gerekçeli olarak bildirilmesi, bu yaptırımlara karşı başvuru yollarının gösterilmesi, idari ve yargısal denetimin etkin bir biçimde işlemesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Akıllıoğlu T, 'Yönetmelik İşlemlerde Gerekçe İlkesi' (1982) 15/2 (2) Amme İdaresi Dergisi 7-19.
- - *Yönetim Önünde Savunma Hakları* (Sevinç Matbaası 1983).
- Akın L, 'Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri' (2020) 34 (3) Çimento İşveren Dergisi, 16-70.
- Akıldız A, 'İdarenin Takdir Yetkisi ve Yargısal Denetimi' Danıştay ve İdari Yargı Günü Sempozyumu: 151. Yıl (Danıştay Başkanlığı Yayınları No:106 2019) 57-133.
- - *İdari Usul İlkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü* (Yetkin Yayınları 2000).
- Akyiğit E, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi* (Kamu İş Yayınları 1995).
- - 'İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Son Durum' (2008) (11) Sicil İş Hukuku Dergisi 154-160.
- - *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2008).
- - *İş Hukuku* (15. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2024).
- Alpagut G, 'Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike' in A. Can Tuncay'a Armağan (Legal Yayıncılık 2005) 263-278.
- Arslanoğlu MA, *İş Hukukunda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler-Geçici İş İlişkisi-Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi* (Legal Yayıncılık 2005).
- Aydemir M, *İş ve Sosyal Sigortalar Hukukunda İdari Para Cezaları* (1. Bası, Seçkin Yayıncılık 2002).
- Aydın U '4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi' in 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu (Çelik İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi 2016) 202-228.
- - 'Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri' (2020) 6 (2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 181-214.
- Aykaç HB, 'Fesih Hakkının Eşit Davranma Borcu ile Sınırlandırılması' in Tankut Centel (ed) *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (Oniki Levha Yayıncılık 2016) 47-134.
- Azrak AÜ, *Umumi İdari Usulün Teorik Esasları ve Çeşitli Hukuk Sistemlerinde Gelişimi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1964.
- Başterzi F 'Eşitlik Kurumu: Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Modeli' (2007) I TİSK Akademik 107-159.
- - 'Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği' (2005) 43 (12) TİSK İşveren Dergisi 39-43.
- Baysal U, 'Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma' (2012) 24 (1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 86-102.

- Bozkurt T, 'Özel İstihdam Büroları, İş ve İşçi Tellallığı' in Süleyman Başterzi (ed) Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C: II (Beta Basım 2011) 1519-1538.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme' (2020) Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Tam Metin Bildiri Kitabı 145, 163, <<http://openaccess.ihs.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12154/1229>> Erişim Tarihi: 10.09.2025
- Can E, *İdari İşlemin Şekil Unsuru* (Oniki Levha Yayıncılık 2016).
- Can S, 'İdari Para Cezası' (2017) 7 (29) TAAD 407-430.
- Canıklıoğlu N ve Canbolat T, '4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri' (2004) 7 (3) Kamu-İş Dergisi 1-57.
- Çelebi Demir D, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi* (Adalet Yayınevi 2019).
- - 'Özel İstihdam Bürolarının Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi Kurma İzni' (2019) 41 Sicil İş Hukuku Dergisi 183-205.
- Çelik N, Canıklıoğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Basım 2023).
- Çınarlı S ve Boulanger ÖD, 'Uyuşmazlık Mahkemesi Kararları Işığında İdari Yaptırımlarda Görevli Yargı Kolu Sorunu' (2019) 14 (151) Terazi Hukuk Dergisi 490-503.
- Civan OE, *Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2008.
- Demir F, 'Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri' in Kübra Doğan Yenisey (ed) Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (Oniki Levha Yayıncılık 2019) 205-234.
- Doğan Yenisey K, 'Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları' (2002) 6 (4) Kamu-İş Dergisi (Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan) 1-43.
- - 'İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı' (2006) 4 (11) Çalışma ve Toplum Dergisi 63-82.
- - 'Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım' in Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (eds) Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin Yayıncılık 2017)
- Dulay Yangın D, '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) 36 Sicil İş Hukuku Dergisi 148-171.
- Duran L, 'Anayasa, Kanun ve Hakimler' (1970) 4 Özel Galatasaray Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu Dergisi 263-284.
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Onikilevha Yayıncılık 2024).
- Ekonomi M, 'Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi' in Mehmet Uçum (ed), Devrim Ulucan'a Armağan (Legal Yayıncılık 2008)

- Erdoğan C, 'Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü' (2017) (2) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 127-158.
- Ertürk Ş ve Gürsel İ, 'İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi' in Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta Yayınları 2011) 425-458.
- Evren ÇÇ, 'İdari Usul İlkelerinin Yönetim Hukukumuz Açısından Değeri' (2010) 91 TBBD 110-145.
- Eyrenci Ö, 'Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası' (2003) (46) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 157-164.
- Gülmez M, 'İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler' (2010) 2 (25) Çalışma ve Toplum Dergisi 217-266.
- Günday M, *İdare Hukuku* (İmaj Yayınevi 2011).
- Güven Öİ, *İş Hukukunda İdari Para Ceza Hükümleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2008.
- Hekimler A, 'Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme' in Alpay Hekimler (ed.) Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal Yayıncılık 2021) 215-259.
- Hirsch E, 'Anayasanın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri' in Birinci Türk Hukuk Kongresinde Sunulan Tebliğler (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 1971) 3-13.
- Kaboğlu İÖ, 'Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Jürisprüdansı ve İdari Kararların Gerekçeli Olma Zorunluluğu' in I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, Birinci Kitap: İdari Yargı (Danıştay Başkanlığı Yayınları 1990) 303-328.
- Kandemir M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayıncılık 2011).
- Kandemir M ve Yardımcıoğlu D, 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesi' (2014) 19 (30-31) Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-44.
- Kayık Aydınalp A, 'Çalışma Belgesinin İçeriği' (2020) 26 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 257-277.
- Kaynar D, *Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma* (Yetkin Yayınları 2022).
- Keser H, 'İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması' (2006) (9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 65-109.
- Kılıç L, *İşverenin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu* (Yetkin Yayınları 2006).
- Köme Akpulat A, 'İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü' (2019) 77 (2) İstanbul Hukuk Mecmuası 523-553.
- Kuntbay İ, 'İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkında Karar' (1978) 11 (4) Amme İdaresi Dergisi 3-11.

- Manav AE 'H2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan) 731-780.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Lykeion Yayıncılık 2022).
- - *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion Yayınları 2022).
- Nazlı S, *Özel İş Aracılığı* (Vedat Kitapçılık 2009).
- - 'İş Kanununda Düzenlenen Mesleki Anlamda Geçici İş İlişisine Yönelik Hükümlerin Değerlendirilmesi' (2016) 3 (1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 149-168.
- Odaman S, 'Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi' (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 41-61.
- Oğuz Ö, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları* (Legal Yayıncılık 2011).
- - 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları' (2011) (29) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 106-114.
- Özay İH, *İdari Yaptırımlar* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını 1985).
- Özer HD, 'Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği' (2018) Aralık 6 (12) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 193-226.
- Sancakdar O, 'İdari Cezaların Yaptırımlar Teorisindeki Yeri ve Türk Hukuku'ndaki Anayasal Temelleri' in İlhan Ulsan ve Funda Başaran Yavaşlar (ed), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen İdari Ceza Hukuku Sempozyumu (Seçkin Yayınevi 2009) 59-109.
- Sarıbay G, 'Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri' in Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan (Legal Yayıncılık 2008) 267-327.
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Gazi 2019).
- Sevimli KA, *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (Beta Basım 2019).
- Subaşı İ, 'İş Hukukunda Özürlülerin Hukuki Durumu' in Pof. Dr. Tankut Centel'e Armağan (İstanbul Üniversitesi Yayınları 2011) 477-540.
- Sümer HH ve Kayırgan H, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (Seçkin Yayınevi 2020).
- Süzek S, *İş Güvenliği Hukuku* (Savaş Yayınları 1985).
- - 'İş Hukuku Yaptırımları' (1993) Nisan-Haziran İş Hukuku Dergisi 165-183.
- - 'İşverenin Eşit Davranma Borcu' 2008 4 (12) Sicil İş Hukuku Dergisi 24-38.
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Basım 2024).

- Şahlanan F, 'Genel Hükümler ve Temel Kavramlar' in İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Yeni İş Yasası Sempozyumu (İstanbul Barosu Yayını 2003).
- Sözer AN 'Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler' (2006) (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 181-208.
- Şahin Emir A, 'İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması - Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi' (2022) 1 (72) Çalışma ve Toplum Dergisi 329-348.
- Taşkent S ve Kurt D, 'Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması' (2014) 1 (40) Çalışma ve Toplum 29-50.
- Tuncay AC, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (Fakülteler Matbaası 1982).
- - 'Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumunu' in Alpay Hekimler (ed) AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri (Beta Basım 2004) 45-79.
- Tuncay AC ve Savaş FB, 'Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdır' (2007) 48 Mercek Dergisi 66-77.
- Ugan Çataalkaya D, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta Basım 2019).
- Ulucan D, 'Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 369-383.
- Ulusoy AD, *İdari Yaptırımlar* (On İki Levha Yayıncılık 2013).
- Urhanoglu Cengiz İ, 'Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Tespiti' (Kasım 2007/Şubat 2008) 21 (2-3) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 133-141.
- Ünal C, 'Engellilik Kavramının ve Engellilerin Sosyal Güvenlik Haklarının Uluslararası ve Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Değerlendirilmesi' in MÜHF Engelli Hukukuna Giriş Sempozyumu (Legal Yayıncılık 2015).
- - *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (Oniki Levha Yayıncılık 2018).
- Yalçın İ, *Kabahatler Hukuku* (Seçkin Yayıncılık 2007).
- Yıldız GB, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (Yetkin Yayınları 2008).
- Yiğit E, 'Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları' (2021) 3 (2) TAÜHFD 135-154.