

İŞ TEFTİŞİNE İLİŞKİN İŞVEREN REHBERİ

2012



**TEKİRDAĞ
SERBEST MUHASEBECİ
MALİ MÜŞAVİRLER ODASI**

İŞ TEFTİŞİNE İLİŞKİN İŞVEREN REHBERİ

I. İŞ TEFTİŞİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER.....	4
1.İŞYERİNİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIK	4
İşyerini bildirme	4
2. GENEL HÜKÜMLERE AYKIRILIK	4
1.Eşit davranma ilkesi	4
2. Geçici iş ilişkisi hk.....	4
3. İş Sözleşmesi Yazılı Olması hk	5
4. Çağrı üzerine çalışma hk	5
5. Çalışma belgesinin Düzenlenmesi Hk	5
3.TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK	5
Toplu işçi çıkarmanın Bildirimi..... :	5
4.ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞUNA AYKIRILIK.....	6
Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu	6
5. ÜCRET İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK	6
Ücreti Ödemeye İlişkin	6
Ücret Hesap Pusulasının Düzenlenmesine İlişkin.....	6
Fazla Çalışma Ücretin Ödenmesine İlişkin,	6
6.YILLIK ÜCRETİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK.....	6
Yıllık ücretli iznin uygulanması	6
Yıllık ücretli izin ücretinin ödenmesi	7
Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti.....	7
İzinlere ilişkin düzenlemeler	7
7. İŞİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK.....	7
Çalışma süresinin Düzenlenmesi Hk.....	7
Ara dinlenmesi	8
Gece süresi ve gece çalışmaları	8
Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı.....	8
Yer ve su altında çalıştırma yasağı	9
Gece çalıştırma yasağı.....	9
Analık halinde çalışma ve süt izni.....	9
İşçi özlük dosyasının Düzenlenmesinin zorunlu olması	9

8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK.....	10
İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri.....	10
Ağır ve tehlikeli işlerde rapor alınması zorunluluğu	10
On sekiz yaşından küçük işçiler için raporun alınması zorunluluğu	10
İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri	11
İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri	11
İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması	12
İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması hk	12
İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verilmesi hk	12
Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yapılan düzenleme	12
Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacak işçiler hk.....	13
9. İŞ VE İŞÇİ BULMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK	13
İş ve işçi bulmaya aracılıkta yasal izin alınması	13
10. İŞ HAYATININ DENETİM VE TEFTİŞİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK.....	13
Yetkili makam ve memurlar yetkileri	13
İşçi ve işverenin sorumluluğu	14
11.	
4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE 2012 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI	14

İŞ TEFTİŞİNE İLİŞKİN İŞVEREN REHBERİ

Çalışma Hayatına ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından denetlenmesi, teftişi ve izlenmesi ödevi olan iş teftişine ilişkin işveren kılavuzu olarak aşağıdaki çalışma hazırlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunumuzda bir işyeri 10 ana başlık altında teftiş edilebilmektedir.

İşveren aşağıda belirtilmiş olan yasakları ve yükümlülükleri göz önüne alarak işini ve işyerini düzenlemek zorundadır.

1.İŞ TEFTİŞİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

1. İŞYERİNİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIK

İşyerini bildirme

4857 sayılı İş Kanunun 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.

2.GENEL HÜKÜMLERE AYKIRILIK

1.Eşit davranma ilkesi

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.İşveren, 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 yapamaz.Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

2. Geçici iş ilişkisi hk.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. İşçiye geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz.

3. İş Sözleşmesi Yazılı Olması hk.

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.

4. Çağrı üzerine çalışma hk

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört 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.

5. Çalışma belgesinin Düzenlenmesi Hk.

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

3.TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK

Toplu işçi çıkarmanın Bildirimi

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

4.ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞUNA AYKIRILIK

Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.

5. ÜCRET İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK

Ücreti Ödemeye İlişkin

İş Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememesi halinde,

Ücret Hesap Pusulasının Düzenlenmesine İlişkin

Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabının bildirilmemesi halinde,

Fazla Çalışma Ücretin Ödenmesine İlişkin

Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almaması halinde,

İPC düzenlenir.

6.YILLIK ÜCRETİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK

Yıllık ücretli iznin uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez hükmüne aykırı olarak bölünmesi halinde

Yıllık ücretli izin ücretinin ödenmesi

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.

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.

Bu hesaplama usule aykırı olarak ödemesi veya eksik ödenmesi halinde İPC uygulanmaktadır.

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

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.

Hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödememesi halinde İPC uygulanmaktadır.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi İPC verilir.

7. İŞİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK

Çalışma süresinin Düzenlemesi Hk.

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

İş Kanununda belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran işverene İPC kesilir.

Ara dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Yukarıda belirtilen ara dinlenmelerini uygulamayan işverene İPC uygulanmaktadır.

Gece süresi ve gece çalışmaları

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için iş başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Yukarıda belirtilen hususlara aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, işverene İPC uygulanmaktadır.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Gece çalıştırma yasağı

Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Analık halinde çalışma ve süt izni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İşçi özlük dosyasının Düzenlenmesinin zorunlu olması

İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda

olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK

İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri

Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

Çıkarılan bu yönetmeliğe uygun olarak alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için İPC uygulanmaktadır.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor alınması zorunluluğu

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için raporun alınması zorunluluğu

Ondört yaşından onsekiz yaşma kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya

belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçmamaz.

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alman her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve/tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki cıraqlara ve stajyerlere de uygulanır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

Bu yönetmeliğe göre işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, işverene İPC uygulanmaktadır.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

Bu madde gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, işverene ipe uygulanır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması hk

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan işverene ipe kesilir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verilmesi hk

İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
- b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gerektiğinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle,
- c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler.

Bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ipe kesilir.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yapılan düzenleme

Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve

usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. Bu yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işverene ipe kesilmektedir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacak işçiler hk.

Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

9. İŞ VE İŞÇİ BULMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK

İş ve işçi bulmaya aracılıkta yasal izin alınması

İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

10. İŞ HAYATININ DENETİM VE TEFTİŞİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERE AYKIRILIK

Yetkili makam ve memurlar yetkileri

İş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve tefrişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi, kanunda yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

İşçi ve işverenin sorumluluğu

İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veya işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonucaandırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

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.

II. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE 2012 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

İŞLENEN FİİL: İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirme hükmüne aykırı davranan işverene veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için,

CEZASI: 135 TL

İŞLENEN FİİL: İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak ve 85. madde kapsamındaki işyerlerinde çalıştırılan her işçi için,

CEZASI: 1,358 TL

İŞLENEN FİİL: İşyerini muvazaalı olarak bildirmek ve İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı,

CEZASI: 13,592 TL

İŞLENEN FİİL: İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak ve bu durumdaki her işçi için,

CEZASI: 110 TL İdari Para Cezası

İŞLENEN FİİL: Geçici İş İlişkisine ilişkin yükümlülöklere uymamak ve bu durumdaki her işçi için,

CEZASI: 110 TL

İŞLENEN FİİL: Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi düzenlememek ve bu durumdaki her işçi için,

CEZASI: 118 TL

İŞLENEN FİİL: Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak ve bu durumdaki her işçi için,

CEZASI: 118 TL

İŞLENEN FİİL: İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak ve bu durumdaki her işçi için,

CEZASI: 118 TL

İŞLENEN FİİL: Toplu işçi çıkarma hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak İşten çıkarılan her işçi için,

CEZASI: 450 TL

İŞLENEN FİİL: Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak Çalıştırılmayan her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için

CEZASI: 1,700.TL

İŞLENEN FİİL: Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek ve bu durumda olan her İşçi ve her ay için

CEZASI: 125 TL

İŞLENEN FİİL: Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek ve bu durumda olan her İşçi ve her ay için

CEZASI: 125 TL

İŞLENE FİİL: Ücret hesap pusulası düzenlememek

CEZASI: 450 TL

İŞLENEN FİİL: Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek

CEZASI: 450 TL

İŞLENEN FİİL: Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek ve bu durumdaki her İşçi ve her ay için

CEZASI: 125 TL

İŞLENEN FİİL: Fazla çalışma ücretini ödememek veya işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde vermemek veya işçinin onayını almadan fazla çalışma yaptırmak ve bu durumdaki her İşçi için

CEZASI: 220 TL

İŞLENEN FİİL: Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek

CEZASI: 450 TL

İŞLENEN FİİL: Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek ve bu durumdaki her İşçi İçin

CEZASI: 220 TL

İŞLENEN FİİL: İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek ve bu durumdaki her İşçi İçin

CEZASI: 220 TL

İŞLENEN FİİL: Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek ve bu durumdaki her İşçi İçin

CEZASI: 220 TL

İŞLENEN FİİL: Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak ve bu durumdaki her İşçi İçin

CEZASI: 220 TL

İŞLENEN FİİL: Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: Telif çalışması usullerine uymamak ve bu durumdaki her İşçi İçin

CEZASI: 220 TL

İŞLENEN FİİL: Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği düzenlemelerine uymamak ve bu durumdaki her İşçi İçin

CEZASI: 220 TL

İŞLENEN FİİL: Ara dinlenmesini uygulamamak

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yasağına aykırı davranmak

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: Yer ve sualtında çalışma yasağına uymamak

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: İşçi Özlük dosyasını düzenlememek

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmak

CEZASI: 1.200 TL

İŞLENEN FİİL: İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak ve alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar

CEZASI: 250 TL

İŞLENEN FİİL: İşletme belgesi almadan işyeri açmak veya belgelendirilmesi gereken veya ürünler için belge almamak

CEZASI: 1.250 TL

İŞLENEN FİİL: Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek, kapatılan işyerini izinsiz açmak

CEZASI: 1.250 TL

İŞLENEN FİİL: İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak

CEZASI: 1.250 TL

İŞLENEN FİİL: İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmemek

CEZASI: 1.250 TL

İŞLENEN FİİL: Mesleki eğitim almamış işçi çalıştırmak ve her işçi için

CEZASI: 550 TL

İŞLENEN FİİL: Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak veya yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırmak ve her işçi için

CEZASI: 1.250 TL

İŞLENEN FİİL: Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak ve bu durumdaki her işçi için

CEZASI: 250 TL

İŞLENEN FİİL: 18 yaşından küçük işçiler için sağlık raporu almamak ve bu durumdaki her çocuk için

CEZASI: 250 TL

İŞLENEN FİİL: Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak

CEZASI: 1.250 TL

İŞLENEN FİİL: İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak

CEZASI: 1.250 TL