

T.C.
İZMİR
20. SULH CEZA MAHKEMESİ HAKİMLİĞİ'NE
BİLİRKİŞİ RAPORU

Dosya No : 2013/330 Esas

Dosya Teslim Tarihi : 03 07 2013

Rapor Tarihi : 26 08 2013

Davacı : ... Bankası A. Ş.

Davalı : ... Kurumu Genel Müdürlüğü

Dava Konusu : ... Kurumu Genel Müdürlüğünce davacı hakkında

uygulanan 29.04.2013 Tarih, 42156 sayılı 75.112,00 TL tutarlı idari para cezası tutanağının iptali ve idari para cezasının kaldırılması talebi.

İnceleme Konusu : 03.07.2013 tarihli bilirkişi teslim ve inceleme tutanağına göre, **dosya üzerinde inceleme yapılarak görüş bildirilmesi raporun konusunu oluşturmaktadır.**

I- DAVA KONUSU VE İLGİLİ MEVZUAT

A- Davaya İlişkin Taraf Dilekçeleri ve Dava Konusu Uyuşmazlık

1- Davacı dilekçesi:

... Bankası A.Ş. vekilince 16.05.2013 tarihli dilekçede;

... Kurumu Genel Müdürlüğünce müvekkil Bankanın İzmir ilindeki istihdamına ilişkin olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre çalıştırmak zorunda olduğu engelli ve/veya eski hükümlü kontenjan açığını kapatmadığı gerekçesiyle, aynı kanunun 5378 sayılı Kanunla değişik 108. maddesine dayanarak 29.04.2013 tarih, 42156 sayılı 75.112,00TL tutarlı idari para cezası tahakkuk ettirdiği, idari para cezası tutanağının Bankaya 08.05.2013 tarihinde tebliğ edildiği, oysa manevi unsur bakımından **engelli çalıştırmama suçunun, niteliği itibari ile ancak kasten işlenebilecek bir kabahat olduğu** ve idari para cezası suçunun (kabahat) unsurlarının oluşmadığı,

Banka tarafından engelli işe alım koşullarının ... Kurumu Genel Müdürlüğü'ne düzenli olarak bildirildiği, Kurumun yönlendirdiği engelli adaylarla yapılan mülakat sonucu işe alım koşullarına uygun olan adayların Banka bünyesinde çalıştırıldığı,

01.01.2007 ile 31.01.2012 yılları arasında Bankanın 69 engelli işçiyi işe aldığı, bu bağlamda Bankanın özürlü işçi çalıştırmama kastından söz edilemeyeceği, hatta özürlü çalıştırma

abalarının yalnızca Kurum ile sınırlı kalmadığı, bu dönemde Kurum dışından koşulları uyan iki kişinin de işe alındığı,

İstanbul 16. Sulh Ceza Mahkemesinin 2011/1487 D. İş sayılı dosyasında yaptırılmış olan 15.10.2012 tarihli raporda, ... Bankası A.S. 'nin özörlü işçi çalıştırmama konusunda kasıtlı olarak hareket ettiğinden söz edilemeyeceğı, ...Bankası A.S.'nin iyi niyetli olduğı kanaati oluştuğı vurgulanarak ve Yargıtay kararlarına atıf yapılarak "özörlü işçi alıştırma yükümlölüğü bakımından kasıtlı hareket edilip edilmediğinin araştırılması gerektiğinin belirtildiğı,

orum 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2012/348 D. İş sayılı kararında, bir güven müessesesi olan başvuran Bankanın istihdam edeceğı personelde nitelikli özelliklerin aranmasının doğal olduğı, is kurumu tarafından gönderilen adaylar ile ilgili yapılan inceleme ve mülakatların olumsuz olduğı ve bu durumun kuruma bildirildiğı, yapılan çalışmalara rağmen eleman açığıının doldurulamadığı, itiraz eden Bankaya ait özörlü açığıının doldurulamamasında itiraz edenin kötüniyetli davrandığı yönünde her türlü şüpheden uzak somut delil elde edilemediğı, bu sebeple verilen idari para cezasının mevzuata ve hakkaniyete uygun olmadığı, kanaatine varılarak" idari para cezasına itirazın kabulü ile kaldırılmasına karar verildiğı,

Adana 4. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2011/2760 D. İş sayılı 18.05.2012 tarihli kararına itiraz üzerine verilen Adana 13. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2012/177 D. İş sayılı, 14.06.2012 tarihli kararında, itiraz eden ... Bankası A.Ş. Adana Şubesinde Mart 2011 ile Ağustos 2011 arasında 6-7 özörlü çalıştırıldığı, 8-7 özörlü açığıının bulunduğı, bu süre içerisinde itiraz eden Bankanın ... Kurumu Genel Müdürlüğü ile özörlü açığıını kapatmak için iş birliği içerisinde bulunduğı, **kötü niyetle davrandığına dair herhangi bir bulgunun olmadığı,** belirtilen dönemde çalıştırılan özörlü sayısının bir artırıldığı dikkate alınarak itirazın reddine dair kararın kaldırılmasına karar verildiğı,

Mersin 2. Sulh Ceza Mahkemesinin 2009/715 D. İş sayılı dosyasında verilen kararda; **"Mersin ilinde faaliyet göstermekte olan ... Bankası A. Ş/ye ait banka Şubelerinde bulunan özörlü ve hükümlü açığıının doldurulamaması olayında itiraz eden ... Bankasının kötüniyetle davrandığı yönünde şüpheden uzak somut deliller elde edilemediğinden Türkiye İş Kurumu tarafından tahakkuk ettirilen idari para cezasının yasal mevzuata ve hakkaniyete uygun olmadığı" sonucuna varılarak 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 28/8-b maddesi gereğı itirazın kabulü ile idari yaptırım kararının kaldırılmasına karar verildiğı, bu kararın kesinleştiğı,**

Bankanın, özörlü çalıştırmama kastının bulunmadığının en büyük kanıtının Devlet Personel Başkanlığı istatistiklerinde yar alan **Ağustos 2011 tarihi itibariyle Kamu Kurum ve**

Kuruluşlarında özürlü işçi açığının 29.693 olması ve ... Kurumunun dahi 2 adet özürlü açığı bulunması olduğu, ... Kurumunun kendi özürlü açığını giderememesinin, uygun nitelikte kişileri müvekkil Bankaya gönderme yükümlülüğünü de yerine getirmediğini gösterdiği,

02/2013 dönemlerine ilişkin sunulan, istihdam edilen çalışan ve özürlü sayılarına ilişkin verilere göre, Kurumun Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinin 3. ve 4. fıkra hükümlerini yerine getirmediği, **Kurumun İzmir İl Müdürlüğü ile Banka arasında özürlü çalışan istihdamı ile ilgili olarak yapılmış bir yazışma bulunmadığı,** bu nedenle Bankaya tahakkuk ettirilen idari para cezasının Yönetmeliğin 5 ve 7. maddelerine aykırı olduğu, Müvekkil Bankanın özürlü açığını kapatmak için gerekli çabayı sarf ettiği ve Bankanın İ...Kurumu İl Müdürlüğü ile yaptığı yazışmanın da bu hususu gösterdiği,

Kabahatler Kanunu'nun 17. Maddesi gereğince **İş Kanunu'nda yer alan nisbi nitelikli idari para cezalarının yeniden değerlendirme oranında artırıma tabi tutulmasının mümkün bulunmadığı, Bankaya tebliğ edilen idari para cezasının yeniden değerlendirme oranı ile artırılarak çalıştırılmayan her özürlü kişi için 1.832,00 TL olarak belirlendiği,**

... Kurumunun Banka aleyhine tahakkuk ettirdiği idari para cezalarının iptali yönünde pek çok emsal karar bulunduğu; Sivas 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2011/743 D. İş sayılı 01.12.2011 tarihli, Adıyaman 1. Sulh Ceza Mahkemesinin 2010/875 D. İş sayılı, 01.04.2011 tarihli, Sakarya 2. Sulh Ceza Mahkemesi de 2008/823 D. İş sayılı, 05.01.2009 tarihli Ankara 10. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2012/152 D. İş sayılı dosyasına İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim üyesi bilirkişiden alınan 13.06.2012 tarihli rapor (Ek: 11), Elazığ 1. Sulh Ceza Mahkemesinin 2011/535 D. İş sayılı kararı (Ek: 12), Isparta Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2006/640 Müt. Sayılı kararı (Ek: 13), Tekirdağ Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2006/972 Müt. Sayılı kararı (Ek:14), Sakarya 2. İdare Mahkemesi'nin 2007/187 E. sayılı kararı (Ek: 15), Kırklareli Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2005/257 Müt . sayılı kararı (Ek: 16), Kayseri 2. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2000/148 sayılı kararı (Ek: 17), Adana 2. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2000/83 Müt. Sayılı karar (Ek: 18), Yargıtay 9. Ceza Dairesi'nin 2001/2026 E. sayılı kararı (Ek: 19), Elazığ 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2011/398 D. İş sayılı kararı (Ek:20) kararlarının örnek olarak sunulduğu,

Belirtilerek 29.04.2013 Tarih, 42156 sayılı 75.112,00- TL tutarlı idari para cezası tutanağının iptali ve idari para cezasının kaldırılmasına karar verilmesi talep edilmiştir.

2- Davalı Dilekçesi:

Davalı ... Kurumu Genel Müdürlüğü vekilince 18.06.2003 tarihli cevap

dilekçesinde;

Dava konusu idari para cezasının usul ve hukuka uygun olarak tahakkuk ettirildiği ve Bankanın bu yaptırıma itirazının yasal dayanaktan yoksun olduğu,

4857 sayılı İş Kanununun 30, 101. maddeleri ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliği hükümlerine göre İşverenlerin, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özlürlü çalıştırma zorunluluğu bulunduğu ve buna uymayanlara idari para cezası uygulaması yaptırımını olduğu,

Dava konusu dışında davacı banka ve Türkiye İş Kurumu arasındaki aynı konu ile ilgili ihtilafların 2004 yılından beri kontenjan açığı bulunduğu, 2009 yılındaki girişimlerin özet olarak;

-6.3.2009 tarihli maillerle, kontenjan açığı için talep verilmesinin yasal yükümlölük olduğunun hatırlatıldığı (mail dilekçe ekinde yok),

-26.3.2009 tarihinde Kurum ve Banka Personelinin mail yazışmalarıyla Bankanın özlürlü **kontenjan açığının yasal oranda 38 kişi olduğu**, mevzuat uyarınca Kuruma talep

verilmesi gerektiği, akabinde eleman gönderilebileceğinin bildirildiği,

Kurumda kayıtlı

bulunanların listelerinin gönderildiği (bu yazışmalar dilekçe ekinde yok),

-Kurumun 27.5.2009 tarih 237608 sayılı yazısı ile, Yurtiçi İşe Yerleştirme Yönetmeliğinin 14. Maddesi gereği özlürlü kontenjan açığının ortaya çıktığı tarihten itibaren

5 gün içinde talep verilmesi, 30 gün içinde de Kurumun gönderdiklerinden, kurum

portalından bizzat seçerek veya kendi imkanlarıyla temin edecekleri özlürlüler arasından

kontenjan açığının kapatılması gerektiği, aksi takdirde yasa gereği idari para cezası

uygulanacağını bildirildiği, bu yazının 03.06.2009 tarihinde tebliğ edildiği (bu yazışmalar

dilekçe ekinde yok),

-Bankanın 21.7.2009 tarih 23078 sayılı yazı ile önce 33 özlürlü talebi verdiği (bu yazı dilekçe ekinde yok),

- Kurumun 08.09.2009 tarih 453467 sayılı yazısı ile 7-14.10.2009 tarihleri arasında Bankaya 184 özlürlünün gönderildiği, mevzuat gereği işe alımın yapılması gereken 30 günlük sürenin 5 Kasım'da sona erdiği, neticenin bildirilmesi, 30 günde açık kapatılmadığı takdirde idari para cezası uygulanacağını bildirildiği, yazının 09.11.2009 tarihinde tebliğ edildiği,

- Bankanın 04.12.2009 tarih 31301 sayılı yazısı ile mülakata 42 kişinin çağrıldığıının, 39

kişinin katıldığıının, 2 kişinin işe başlatıldığını bildirildiği, bu tarihten sonra da Kurumdan özürlü eleman talepleri olmadığı (bu yazı dilekçe ekinde yer almamaktadır), sadece, banka tarafından resen alım yapılarak Kuruma tescil ettirildiği, Bankanın talep vermemesinin konuya yaklaşımını en net şekilde ortaya koyduğu, kontenjan 2011 yılında Kurum sisteminden 1 kişilik talep açıldığı ve hesabından düşüldüğü (EK:4 olarak belge eklenmiş olup ... Bankasınca haricen işe alınan 1 özürlüye ait yazışma), Bankanın itiraz dilekçesinde müvekkil Kurumun nitelikleri Bankada çalışmaya uygun olan kişileri bünyesinde bulundurmadığı ve Bankaya göndermediği iddiasının

gerçeği yansıtmadığı,

Müvekkil Kurumun mevzuat doğrultusunda yükümlülüklerini yerine getirdiği,

İş Kanununun 30. Maddesinin amir hüküm niteliğinde olup, Yönetmelikte de özürlü açığının yükümlülüğün doğmasından itibaren 30 gün içinde;

-Kurumun gönderdiklerinden

-Kurum portalındaki kayıtlılardan bizzat seçerek

-Kendi imkanlarıyla temin ederek

kapatılması gerektiği, işverenlerin bu yükümlülüğünün yerine getirilmesi için seçenekler sunulduğu, **yaptırım uygulanmasının, Kurumun eleman temin etmesi zorunluluğuna/ön şartına bağlanmadığı,**

Kaldı ki, İstihdam yükümlülüğüne ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin emredici nitelikte olup, yasa gereğini yerine getirmek için Kurumun ihtarının da gerekmediği,

Yapılan yazışma ve girişimlere rağmen Bankanın İzmir'deki özürlü işçi kontenjan açığını yasal oranda kapatmaması nedeniyle;

2006 Kasım - 2009 Ekim, (2009 Kasım yok), 2009 Aralık - 2010 Şubat, (Mart yok), 2010 Nisan - 2012 Eylül, (Ekim, Kasım yok), 2010 Aralık - 2011 Şubat (Mart, Nisan yok), 2011 Mayıs - Ağustos (Eylül yok), 2011 Ekim (2011 Kasım - 2012 Mart ayları yok), 2012 Nisan - Kasım ayları için Bankaya idari para cezası tahakkuk ettirildiği, Bankanın cezalara itirazlarının Mahkeme kararlarıyla reddedilip kesinleştiği, Bankanın bu cezalardan bir kısmını ödediği (İlgili Mahkeme kararları eklenmiş olup, bu beyanlarda belirtilmeyen aylar için ya ceza uygulanmadığı, ki özürlü açığı devam ettiğine göre aynı gerekçeyle uygulanmış olması gerektiği, ya da Bankaca bu aylar için uygulanan cezalara yapılan itirazların Mahkemelerce kabul edilerek kesinleşmiş olabileceği sonucu çıkmaktadır)

Özürlü çalıştırma yükümlülüğünün kanuna konulmuş emredici bir hüküm olduğu, 2006 yılından beri kontenjan açığının hiçbir dönemde yasal oranda kapatılmamasının, işverenin ne derece iyi niyetli olduğunu ortaya koyduğu, dava dilekçesinde özürlü işçi alım koşullarının bildirildiği belirtilmekte ise de, konuya ilişkin yasal düzenlemelere göre işverenin, gerek kurumun gönderdiklerinden gerek kurum portalından resen seçme ya da kendi imkanlarıyla temin etmek suretiyle kontenjan açığın kapatmadığı,

Yönetmeliğin 14. maddesinin 2. ve 3. fıkrası gereğince: **Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştıracı şartlar öne sürülemeyeceği,** özürlü statüsündeki işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, özürlülük oranına üst sınır getirilemeyeceği ve özür grupları arasında ayırım yapılamayacağı,

Bu durumda, uzun yıllardan beri ileri sürülen "yaptıkları iş nedeniyle alınacak elemanlarda

bazı şartlar aramanın gerekliliği" ve "**aranan vasıfta eleman bulunmaması**" gibi gerekçelerin hiçbir yasal dayanağının bulunmadığı,

Bu nedenle 30 gün içinde kapatılması gereken kontenjan açığının 2006 yılından beri kapatılmamasının, yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesinden kaçınıldığını ortaya koyduğu, bu süre zarfında yasanın işverenlere tanıdığı olduğu kendi imkanlarıyla eleman temini cihetine de gidilmemiş olması iyi niyetli olunmadığını gösterdiği,

Bankanın yasalarda emredici hüküm niteliğinde yer alan bir yükümlülüğü yerine getirmemesi ve yapılan tüm girişimlere ve uygulanan idari para cezalarına karşın bu eylemini devam ettirmesinin, Kabahatler Kanunu'nun 5. ve 7. maddelerindeki "icrai veya ihmali davranış" olarak tanımlanan davranış olduğu,

Bankanın Konya ilindeki özürlü kontenjan açığı için uygulanan idari para cezasına karşı yaptığı itirazın Konya 4. Sulh Ceza Mahkemesince reddedilip kesinleştiği (karar göre 2009 Temmuz ayına ait 3 adet kontenjan açığı için uygulanan 4.557,00 TL lik ceza), aynı ilde uygulanan diğer bir cezanın da Konya 1. Sulh Ceza Mahkemesince reddedilip kesinleştiği (karar göre 2010 Şubat ayına ait 3 adet kontenjan açığı için uygulanan 4.656,00 TL ceza), mahkeme kararlarının eklendiği, (bu Mahkeme kararlarının aynı kontenjan açığı ile ilgili olmasına karşılık 2009/7 ve 2010/2. aylar arası için de ceza uygulanmış olması gerektiğine göre, bu ceza uygulamalarına itirazların Mahkemelerce reddedilerek kesinleşmiş olabilecekleri)

Bankanın Uşak ve Aydın'daki kontenjan açığı için uygulanan idari para cezalarına karşı yaptığı itirazların Mahkemelerce reddedilip kesinleştiği,

Yargıtay 9. Ceza Dairesinin E. 2007/6748- K.2008/9130 sayılı kararıyla İş Kanununda öngörülen cezaların 5326 sayılı Kabahatler Kanununa tabi olduğu ve yeniden değerlendirme oranında arttırın İm al arı gerektiğine karar verildiği, dolayısıyla muteriz bankanın idari para cezasının arttırılarak uygulanamayacağı yönündeki iddiasının da yasal dayanağı bulunmadığı (sözü edilen Yargıtay kararında İş Kanununda öngörülen cezaların 5326 sayılı Kabahatler Kanununa tabi olduğu ve yeniden değerlendirme oranında arttırın İm al arı gerektiği değil, "*4857 sayılı Kanundaki cezaların 5326 sayılı Yasaya tabi olduğu ve anılan Yasanın 17/7 maddesi gereğince yeniden değerlendirme oranında arttırılacağı*" kayıtlı olup, burada 5326 sayılı Kanunun 17/7 maddesine yapılan atıf nedeniyle, yeniden değerlendirme oranında arttırılacak cezaların ancak maktu nitelikteki cezalar olduğunu belirtmek gerekmektedir),

Belirtilerek davanın reddi talep edilmiştir.

3- Dava Konusu Uyuşmazlık

Mevcut dilekçelere göre dava konusu uyuşmazlık; ... Kurumu Genel Müdürlüğünce davacı ... Bankası AŞ hakkında, 2013 Şubat ayında İş Kanununun 30. maddesi gereğince özürlü çalıştırma yükümlülüğüne uyulmadığı gerekçesi ile uygulanan, 29.04.2013 tarihli, 42156 sayılı yazı ile tebliğ edilen 75.112,00 TL tutarlı idari para cezasına ilişkin davacı ve davalı işlemlerinin ilgili mevzuata uygun olup olmadığı hususundan oluşmaktadır.

B- Dava Konusu İle İlgili Mevzuat

Dava konusu uyuşmazlıkla ilgili olan, 4857 sayılı İş Kanununun 30 ve 101. maddeleri ile bu maddelerde yer alan düzenlemelerin uygulamasına ilişkin Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ve idari para cezalarının genel hükümler yönünden tabi olduğu 5326 sayılı Kabahatler Kanununun Genel Hükümleri aşağıda açıklanmış, bu düzenlemeler dava konusu ile ilgili olarak yapılan inceleme, tespit ve değerlendirmelerle ilgili bölümlerde dikkate alınmıştır.

1- Genel Olarak İdari Para Cezaları Ve Hukuki Nitelikleri

a- İdari para cezalan, idari karar ve düzenlemelere aykırı davranılması halinde uygulanan, toplumsal düzenin sağlanması ve korunmasına yönelik bir **idari yaptırım** türüdür. İdari para cezası, Cezaların İnfazı Hakkında Kanunda, *Kanunda yazılı sınırlara göre tayin edilen, suçludan alınarak Devlet Hazinesine ödenen bir miktar para* olarak tanımlanmış ve ceza hukuku uygulamasına konu bir yaptırım iken, Hukukumuzda son yıllarda bir çok yasal düzenlemede adli nitelikteki cezalar idari cezalara dönüştürülmüş ve geniş bir uyulama alanı bulmuştur. İdari para cezalarının hukuksal kapsamı ve niteliği genel anlamda 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ile belirlenmiştir

b- Öte yandan, idari para cezalarının uygulamasında 5326 sayılı Kanunun 17. maddesinde de yer aldığı üzere, **cezaların maktu ve nispi olarak belirlenmesi** ve maddede yer alan hüküm gereğince **maktu nitelikteki idari para cezalarının** 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298'inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen **yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanması**, buna göre **nispi cezalarda yeniden değerlendirme yapılamaması** nedeniyle, Kanunlarda belirtilmiş yaptırımlara ait **idari para cezalarının nisbi mi yoksa maktu mu olduğunun belirlenmesi önem taşımaktadır.**

Arapça kökenli **maktu** sözcüğünün Türkçe sözlükte yer alan anlamı ". *Kesilmiş, kesik. 2. Kesin olarak değeri biçilmiş. 3. Ölçü ile satılmayan, götürü.*" ve yine Arapça olan **nisbi** sözcüğünün anlamı da "*sf. (nispi:) esk. 1. Birbirine göre (olan), önceki duruma göre 2. fel.*

Göreceli" şeklinde olup, buna göre **Türkçe'de maktu sözcüğü; kesin, belirli, belli ve nispi sözcüğü de;** bunun karşıtı olan *belirsiz, bir şeye bağılı olan, diğetine göre belirlenen, değışken* anlamlarını taşımaktadır.

Bilindiğı gibi, **Kanunlarda belirlenen cezalar, fiil açısından anlam ifade etmekte ve fiil başına uygulanmakta** olup,

Bu konuda İş Kanununda yer alan düzenlemelerden;

2- Dava Konusunu Oluşturan, 4857 Sayılı İş Kanununun 101. Maddesinde Yer Alan İdari Para Cezası

a- 4857 sayılı Yasanın 101. maddesinde;

"Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık(1)(2)

Madde 101 - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline **çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için binvediyüz Türk Lirası idari para cezası** verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.(2)

Hükmü yer almaktadır.

Maddeden anlaşıldığı üzere, idari para cezasını gerektiren fiil, Kanunun 30. maddesine göre engelli çalıştırmama fiili olup, ceza miktarı **binvediyüz Türk Lirası** olarak belirtilmiş olduğundan uygulanacak **ceza maktu** nitelik taşımaktadır

İdari para cezası yaptırımına bağlanan engelli çalıştırılmasına ilişkin Kanunun 30 maddesinde;

"Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (1)(2)(3)

Madde 30 - (Değışik : 15/5/2008-5763/2 md.)

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 sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları 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 yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik^ tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağılı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz. "

Düzenlemesi yer almaktadır Bu düzenlemeye göre, dava konusu itibariyle aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan ve işyerlerinin tamamındaki işçi sayısı 50 ve daha fazla olan

özel sektör işverenlerince, toplam işçi sayısının % 3'ü oranında engelli işçi çalıştırılması,

İşverenlerce çalıştırılmakla yükümlü olunan **engelli işçilerin Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlanması**, Gerekmetedir. Bu durumda, **Kanunun 101. maddesinde belirtilen idari para cezasına konu idari**

suçun, yani 101. maddede belirtildiği üzere, "Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı"lığın oluşabilmesi için;

(i)

(ii) **gerekmekte, söz konusu fiiller idari suçun (kabahatin) unsurlarını oluşturmaktadır.**

b- 30. Maddenin uygulaması en son 25.04.2009 tarihli 27210 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış olan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiş, Yönetmeliğin 22. maddesi ile 28/4/2004 tarih ve 25446 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmeti Hakkında Yönetmelik ile 24/3/2004 tarihli ve 25412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Açıklanan nedenle, davacı dilekçesinde 2013 Şubat ayına ait idari para cezasına ilişkin olarak yer alan ve 25.04.2009 tarihinde yürürlükten kaldırılmış Yönetmeliğe atıfta bulunmak suretiyle yapılmış olan açıklama ve savunmaların hukuki değeri bulunmamaktadır.

Yönetmelikte yer alan engelli işçilerin nitelikleri, çalıştırılabilecekleri işler, mesleki yönden işe alınmaları ile ilgili düzenlemeler şu şekildedir;

(i) Yönetmeliğin 10 maddesinde ***Çalıştırma yükümlülüğü*** başlığı altında yer alan düzenlemeyle ***işverenlere;*** % 3 engeli işçiyi ***meslek, beden ve ruhi durumlarına uysun işlerde çalıştırma*** yükümlülüğü,

(ii) 12. maddesinde, ***Mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon*** başlığı altında yer alan düzenlemeyle ***Türkiye İş Kurumuna;*** ***mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartlar ile özürlü ve eski hükümlülerin özelliklerini göz önünde bulundurarak; bunların istek ve durumlarına en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe giriş sürecinde mesleki eğitim, danışmanlık ve rehabilitasyon programları veya işyerinde mesleki eğitim programları uygulama, iş danışmanlığı hizmeti verme*** yükümlülüğü,

(iii) Yönetmeliğin 13. maddesinde, ***Kurum aracılığı*** başlığı altında ***işverenlere;*** Kanunun 30. maddesine paralel olarak, ***çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlama*** yükümlülüğü,

Getirilmiştir.

13. Madenin ikinci fıkrasında

, Kanunda yer almayan yükümlüğün ceza uygulamasına esas alınmasına hukuken imkan bulunmamaktadır.

Buna göre engelli çalıştırma yükümlülüğünün Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlanması Kanunun emredici hükmü olup, Yönetmelikte getirilen Türkiye İş Kurumu dışında engelli işçi kontenjanı açığının kapatılması imkanının kullanmaması hali, idari para cezasını gerektiren bir fiil niteliği taşımamaktadır.

(iv) Yönetmeliğin yükümlülüğü,

(v) Yönetmeliğin..... yükümlülüğü,

(vi) Yönetmeliğin.....yükümlülüğü,

Getirilmiştir.

Yönetmelikte ver alan bu düzenlemelere göre;

Belirlenen sürelerde Türkiye İş Kurumuna gerekli başvuruda bulunan ve özel sektör işverenlerine, **sırf engelli işçi açığını kapatmadığı** gerekçesi ile başka bir neden ileri sürmeksizin idari para cezası uygulanmaması imkanı bulunmamakta,

Bu durumda olan işverenlere ceza uygulanabilmesi ancak, **mümkün bulunmaktadır. Bu durumda idari para cezası uygulanabilmesi için, ispat yükümlülüğü bulunmaktadır.**

Zira, Yönetmeliğin işverenin kontenjan açığının doldurulması gerekmektedir.

c- Kanunun 101. maddesinde yer alan idari para cezasının uygulanacağı dönem ve süre konusunda, Kanunda ve ilgili Yönetmelikte bir düzenleme yer almamaktadır. Zira, işçi istihdamıbir fiil niteliği taşımamaktadır.

İstihdam etme, çalıştırma, yani işe alma ve işten çıkartma, normal koşullarda işçi niteliğindeki kişi açısından emeklilik hakkı ile işten çıkıncaya kadar süren bir süreci ifade etmektedir. Dolayısı ile, idari para cezasına konu edilen, Kanunun 30. maddesindeki engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü sosyal güvenlik mevzuatı gereğincefiil işlenmiş olmaktadır.

Bu haliyle, **engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne uymama fiili Kabahatler Kanununun genel hükümlerine göre;** Kanun ve yönetmelik hükümlerine bilerek ve isteyerek uymama, bu hükümlere aykırı davranma suretiyle **hem kasıtlı işlenebilecek**, hem de Yönetmelikte belirlenmiş diğer yükümlülükleri yerine getirmede ihmal ve gecikme suretiyle **ihmali ve icrai davranışla işlenebilecek fiil niteliğinde bulunmaktadır.**

Ancak, fiilin çalıştırmama-işe almama davranışı ile işlenmiş olunması,

kesintisiz fiille işlenebilen fiil niteliği bulunmamaktadır.

Öte yandan engelli çalıştırma yükümlülüğüne uyulmaması halinde, 101. maddede belirtilen "*çalıştırılmayan her ay için*" uygulanacak ceza yönünden **kesintisiz fiil söz konusu** olabilmekte ve bu durumda fiilin işlenmeye devam edildiği her ay için Kanunda belirtilen **1.700,00 TL** lik ceza miktarının uygulanması gerekmektedir.

d-Buna göre, **ayrıca ceza uygulanmaması,**

İşyerinin toplam işçi sayısının..... **idari para cezası uygulanması** gerekmektedir.

e- İş Kanununun 101. maddesinin uygulaması ile ilgili olarak yapılacak aksi yorum, **Kanunun sözüne, amacına, ceza ve kabahatler hukukunun genel ilkelerine ve hatta hayatın olağan akışına aykırılık oluşturur.**

Zira, Kanunlarda belirlenen cezaların, cezai yaptırıma bağlanan yükümlülüğe

uyulması halinde yapılması gereken giderden.....

.....esasını **engellilerin topluma kazandırılmaları** amacı ve sosyal devlet kapsamındaki görevin oluşturduğu, işverenlere yüklenmiş engelli çalıştırma yükümlülüğünün hukuki ve sosyal gerekçesi ile bağdaşamayacağı ortadadır.

C- Dava Konusu İdari Para Cezasına Konu İşlemlerin İlgili Mevzuata Göre Değerlendirilmesi

Dosyadan yapılan tespitler ve yukarıda yer verilen davacı ve davalı dilekçelerinde göre;

1- Dava konusu idari para cezası 4857 sayılı İş Kanununun 109. maddesi hükmüne uygun olarak, ... Kurumu İstanbul Çalışma Ve ... İl Müdürlüğüne 08.05.2013 tarihli ve aynı tarihte ... Bankası AŞ Genel Müdürlüğüne tebliğ edilmiştir. İdari para cezasına konu işlemin gerekçesi söz konusu yazıya göre; ... Bankasının İzmir'de bulunan işyerlerindeki toplam işçi sayısı 1507 işçi sayısı üzerinden hesaplanan ve 2013 yılı Şubat ayında çalıştırılması gereken 45 engelli sayısına karşılık 4 özürlü çalıştırıldığı, bu nedenle Kanunun 30. maddesi hükmüne uyulmadığı şeklinde olup, kontenjan açığını oluşturan 41 engelli işçi sayısı üzerinden işçi başına 1.832,00 TL olmak üzere 75.112,00 TL idari para cezası uygulanmıştır.

Söz konusu fiile karşılık gelen Kanunun 101. maddesindeki cezanın, yukarıda değerlendirme bölümünde açıklandığı üzere, maktu nitelik taşıması nedeniyle, Kanunda yer alan 2012 yılına ait ceza miktarının, 2013 yılı yeniden değerlendirme oranına göre 1.832,00 TL olarak uygulanması, sadece bu yönden mevzuata aykırılık oluşturmamaktadır.

2- Davacı ... Bankası ve ... Kurumu İzmir İl Müdürlüğü arasındaki aynı konu ile ilgili ihtilafların 2004 yılından beri süregeldiği anlaşılmakta olup, **davalı dilekçesine göre**, 2009 yılından sonra ... Bankası ve ... Kurumu arasındaki, İzmir'deki işyerlerinde engelli işçi açığının kapatılmasına yönelik **işlemler şu şekilde gelişmiştir**;

Bu işlemler yukarıda "*Dava konusu ile ilgili mevzuat*" bölümünde yer verilen Kanunun 30. maddesi ve ilgili Yönetmeliğin uyulması gerekli yükümlükleri açısından değerlendirildiğinde Davacı ... Bankası tarafından İzmir'deki işyerlerinde İş Kanunun 30. maddesi gereğince çalıştırmak zorunda olduğu engelli işçi kontenjanını doldurmak için;

..... bulunulduğu,

... Kurumunca, gönderildiği,

Davacı Banka tarafından bildirildiği,

Anlaşılmakta olup, **davacı ve davalı tarafların dilekçelerine göre ihtilaf konusu olmayan bu işlemlerle davacı Banka tarafından Kanun ve Yönetmelikte engelli işçi çalıştırma konusunda kendine yüklenen görevlerin yerine getirildiği** anlaşılmaktadır.

2009 yılında Banka ve Kurum tarafından yürütülmüş olan bu işlemler sonucu Bankanın çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli kontenjanı doldurulamamış ise de,.....**davalı Kurum dilekçesinde böyle bir durumun varlığını gösteren bilgi ve belge yer almamaktadır.**

3- Davalı dilekçesinde Bankanın 21.07.2009 tarih 23078 sayılı yazı ile yaptığı 33 engelli talebine karşılık Kurumca 184 engelli gönderildiği belirtilmekte bu gerekliliğe uyulduğuna dair dosyada bilgi ve belge bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenle davalı dilekçesinde uygulanan idari para cezasına gerekçe olarak yer alan, **Bankanın talep vermediği** şeklindeki açıklama, 21.07.2009 tarihi itibarıyla davalı tarafından kabul edilen 33 engelli sayısı yönünden Yönetmeliğe uygun olmayıp, bulunmamaktadır.

Davalı dilekçesinden, eksik kalan söz konusu kontenjan nedeniyle Banka hakkında idari para cezası uygulandığı, 2009 Ekim - 2012 Kasım arasında her ay aynı uygulamaya devam edildiği, Bankaca cezalara yapılan itirazların **çoğunlukla** Mahkemelerce reddedilip kesinleştiği anlaşılmakta ise de, **dava konusu dışında olan ve işlem süreçleri bilinmeyen bu ceza**

uygulamaları ve verilmiş yargı kararları hakkında görüş belirtilmesi ve bu işlemlerin incelenen davada emsal alınmasına imkan bulunmamaktadır.

4- Davalı dilekçesinde *bu tarihten sonra da Kurumdan özürlü eleman talepleri olmadığı* sadece, , bu yöndeki itirazların ilgili Yönetmeliğe göre hukuken geçerliliği bulunmamaktadır.

5- Davalı dilekçesi ekinde yer alan ... Kurumu Bilgi İşlem kayıtları çıktılarına göre, ancak davalı dilekçesinde bu yönde bilgi bulunmadığı,

Kaldı ki, ... Kurumca **tüm kontenjan açığı sayısı üzerinden her ay ceza uygulaması yapıla geldiğinden**, bu nedene bağlı olarak uygulanması gereken idari para cezası varsa bile, **bunun fazlasıyla Kurumca uygulanmış olduğu** anlaşılmaktadır.

6- Öte yandan davacı ve davalı dilekçesi eklerinde yer alan davaya esas idari para cezasına ait İdari Para Cezası Çizelgesinde, işlem tarihi itibarıyla Bankanın çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli işçi sayısı 45 olarak ve çalıştırılan işçi sayısı 4 olarak yer almaktadır. Davalı dilekçesi ekindeki Türkiye İş Kurumu Bilgi İşlem kayıtlarından alınmış olan **"İstihdamı Zorunlu Olanların Kontenjan Durumu"** listelerinde de bu husus doğrulanmakta ve Bankanın İzmir ilindeki toplam engelli kontenjanı ve çalıştırdığı engelli sayıları ile kontenjan açığı belirli olup, aşağıdaki tabloda gösterilmiştir;

Buna göre, Bankaca 2011 Aralık ayından sonra İş Kanunu gereğince **çalıştırılması zorunlu engelli işçi davacı Bankanın ... Kurumundan engelli işçi talep etme yükümlülüğü bulunmamaktadır.**

Davaya konu idari para cezasının uygulandığı 2013 Şubat ayı itibarıyla çalıştırılması gereken engelli sayısı 41, çalıştırılan engelli sayısının 4 kişi olup, davalı dilekçesine göre 2012 Kasım ayına ait kontenjan açığı nedeniyle idari para cezası uygulandığında göre, **dava konusu 2012 Şubat ayına ait idari para cezası uygulaması mükerrerlik oluşturmaktadır. Ayrıca**, davacı Bankanın Kurumca gönderilen engelli işçilerin işe alınmalarında **Bankanın kusurlu olduğu varsayıldığında bile, bir suça bir ceza verilebileceğinden uygulanan idari para cezası 4857 sayılı Kanunun 101. maddesine ve Kabahatler Kanununun Kanunilik ve Zaman bakımından uygulama ilkelerinin yer aldığı 4 ve 5. maddelerine aykırı bulunmaktadır.**

7- Davalı dilekçesinde, uygulanan idari para cezasına gerekçe olarak yer verilen;

Şeklindeki açıklamalar, yukarıda "**Dava konusu ile ilgili mevzuat**" bölümünde yer verilen Kanunun 30 maddesi ve ilgili Yönetmeliğin uyulması gerekli yükümlükleri açısından değerlendirildiğinde;

Kanunun..... nedeniyle hukuken geçerliliği bulunmaktadır.

Öte yandan davalı Kurumun Yönetmeliğin **savunmasına da itibar edilememiştir.**

8- Dosyada bulunan ve davacı vekilince sunulmuş olan;

a- 13.06.2012 tarihli Bilirkişi raporunda yer alan ve Mayıs 2010 - Kasım 2011 arası dönem için uygulanan idari para cezaları ile ilgili olarak yapılan **değerlendirmeler**, 25.04.2009 tarihli 27210 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış olan ***Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin*** 22. maddesi ile **yürürlükten kaldırılmış olan** 24/3/2004 tarihli ve 25412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ***Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelikesas*** alınarak yapılmış olup, bu nedenle **hukuki değeri olmadığı**

Rapordaki değerlendirmeye esas alınan Yargıtay 9. Ceza Dairesi,..... şeklindeki açıklamaların, Kabahatler Kanununun..... hükmü karşısında emsal karar niteliği bulunmadığı,

Raporda yer verilen, "***İş Kanununda yer alan para cezalarının büyük bölümü işyerindeki her işçi için veya her ay için uygulandığından nispi niteliktedir.*** ", "***İş Kanunu m. 101'de belirtilen para cezası niteliği itibarıyla nispi para cezasıdır. Nispi para cezası, failin sorumlu olacağı ceza miktarı önceden belirli olmayıp, miktarı ihlal süresine, kişi sayısına, elde edilen menfaatin miktarına göre değişen para cezasıdır.***" şeklindeki değerlendirmelerin, yukarıda "**Dava konusu ile ilgili mevzuat**" bölümünde ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, Kanunun sözüne, amacına aykırı nitelik taşıdığı ve bu **yorumda hatalı olarak,** suretiyle hatanın sürdürüldüğü,

b- 15.10.2012 tarihli Bilirkişi Raporunda yer verilen görüşe esas alınan Yargıtay kararı ve bu karara göre fiilde kasıt aranması gerektiği, cezanın nispi olduğu değerlendirmelerinin de 13.06.2012 tarihli bilirkişi raporu ile aynı yönde olduğu,

Anlaşıldığından, söz konusu bilirkişi raporları davacı iddiaları açısından yapılan değerlendirmelerde dikkate alınamamıştır.

III- SONUÇ VE KANAAT

... Kurumu Genel Müdürlüğünce davacı ... Bankası AŞ hakkında, 2013

Şubat ayında İş Kanununun 30. maddesi gereğince engelli çalıştırma yükümlülüğüne uyulmadığı gerekçesi ile uygulanan, 29.04.2013 tarihli, 42156 sayılı yazı ile tebliğ edilen 75.112,00 TL tutarlı idari para cezasına yapılan itirazın, ilgili mevzuat ve dosyaya sunulan bilgi ve belgeler göre incelenip değerlendirilmesi sonucunda;

1- Raporun I-B-1/a-b bölümünde **Genel Olarak İdari Para Cezaları Ve Hukuki Nitelikleri** ve I-B-2/ a-e bölümünde **Dava Konusunu Oluşturan, 4857 Sayılı İş Kanununun 101. Maddesinde Yer Alan İdari Para Cezası** konularında yapılan inceleme ve değerlendirmelere göre;

a- İş Kanununun 101. maddesine göre uygulanan idari para cezasına konu fiilin, "**Kanunun aykırı davranma fiili**" olduğu,

b- Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne uymama fiilinin Kabahatler Kanununun genel hükümlerine göre; **hem kasıtlı işlenebilecek, hem de ihmali ve icrai davranışla işlenebilecek fiil niteliğinde bulunduğu ve söz konusu fiilin, çalıştırılması gerekli engelli işçi sayısı yönünden, uygulanabileceği,**

101. maddede belirtilen "**çalıştırılmayan her ay için**" uygulanacak ceza yönünden **kesintisiz fiilin söz konusu olabileceği ve bu durumda ceza miktarının uygulanması gerektiği,**

c- İş Kanununun 101. maddesi ile ilgili olarak yapılacak aksi yorumun, **Kanunun sözüne, amacına, ceza ve kabahatler hukukunun genel ilkelerine ve hatta hayatın olağan akışına aykırılık oluşturacağı,**

Zira, **Kanunlarda belirlenen cezaların, cezai yaptırıma bağlanan yükümlülüğe uyulması halinde yapılması gereken giderden fazla bir miktar oluşturmasının hukuken, mantiken izah edilebilir bir yönü bulunmayıp,cezai yaptırıma bağlanan ve kamu düzeni ile ilgili olan, esasını ise engellilerin topluma kazandırılmaları amacı ve Sosyal Devlet kapsamındaki görev oluşturan söz konusu yükümlülüğün hukuki ve sosyal gerekçesi ile de bağdaşamayacağı,**

d- Kanunlarda belirlenen cezaların, bir fiil açısından anlam ifade etmesi **Kanunda yazılı bir fiile verilecek cezanın durumunun dikkate alınması gerektiği,**

Bu nedenle İş Kanununda yer alan **her işçi** ve **her ay** için uygulanan cezaların nisbi cezalar olduğu görüşüne esas alınan, bu nedenle söz konusu yorumun Kanununa amacına ve sözüne aykırılık oluşturduğu ve Kabahatler Kanununda yer alan **Kanunilik İlkesine** (5226 sk. m 4) uygun olmadığı,

Kanunun 30. maddesine göre engelli çalıştırmama fiili için 101. maddede, **ceza miktarının binvediyüz Türk Lirası** olarak **belirlenmiş olduğu** ve bu nedenle uygulanacak cezanın **maktu** nitelik taşıdığı,

2- Dava konusu idari para cezasının hukuki olarak izah edilen durumuna göre, dosyadan yapılan tespitler değerlendirildiğinde;

a- Davacı ... Bankası AŞ tarafından, İzmir'deki işyerlerinde İş Kanununa göre çalıştırılması gereken engelli işçi kontenjanı ile ilgili olarak, gönderilen engelli işçilerden, yapılan mülakat sonucu nitelikleri işe uygun olanların işe başlatıldıkları,

Buna rağmen **Kanun ve Yönetmelik gereği yükümlülüklerini yerine getirmiş olan davacı banka hakkında idari para cezası uygulanamayacağı,**

b- İş Kanununun 101. maddesinde yer alan idari para cezasına konu fiilin, şeklindeki açıklamaların, hukuken geçerliliği bulunmadığı ve **bu nedene bağlı olarak idari para cezası uygulanamayacağı**

c- Davalı dilekçesi ekinde yer alan, Türkiye İş Kurumu Bilgi İşlem kayıtları çıktılarına göre, **bu durumun Kurumca bilindiği.**

Bankaca**yükümlülüğü bulunmadığı,**

Bu durumda, davalı dilekçesine göre 2012 Kasım ayına ait kontenjan açığı nedeniyle Türkiye İş Kurumca, **tüm kontenjan açığı sayısı üzerinden her ay ceza uygulaması yapıla geldiği üzere, dava konusu 2012 Şubat ayına ait idari para cezası uygulamasının mükerrerlik oluşturduğu,**

Davalı Kurumca **uygulanan idari para cezasının, davacı Bankanın kusurlu olduğu varsayıldığında bile, aykırılık oluşturduğu,**

3- Yapılan inceleme ve değerlendirmelere göre, ... Kurumunca davacı ... Bankası AŞ hakkında, İzmir'deki işyerlerinde İş Kanununun 30. maddesi gereğince çalıştırılması gereken kontenjan sayısı kadar engelli işçi çalıştırılmadığı gerekçesi ile 2013 Şubat ayı için uygulanan **75.112,00 TL** tutarlı **idari para cezasınınhükümlerine aykırı olması nedeniyle, söz konusu cezaya davacı tarafından yapılan itirazın haklı olduğu,**

Sonuç ve kanaatine varılmakta olup, takdiri Sayın Mahkemeye ait olmak üzere arz olunur.

Celal ÇALIŞ

Bilirkişi

(Emekli SGK İdari Başmüfettişi)