

# 506 SAYILI SOSYAL SİĞORTALAR KANUNU İLE 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İŞYERİNİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Kemal AKINBİNGÖL\*

İşyerinin bildirimine ilişkin konu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda "*İşyerini Bildirme*" başlığı altında yapılan düzenlemelerde ayrı ayrı yer verilmek suretiyle kamu düzeninin sağlanması amaçlanmıştır. Her iki yasal düzenlemede de aynı konuya yer verilmiş olması nedeniyle aralarında karşılaştırma yapılabilmesi açısından birlikte incelenmesinin daha yararlı olacağı düşünülmüştür.

Konu 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu açısından incelendiğinde;

Bu Kanun'un "*İşyerini Bildirme*" başlığı altında 8. maddesi ile yapılan düzenlemede "*İşveren, örneği kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte kuruma doğrudan vermek veya iadeli taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür.*"

*Şirket kuruluşu aşamasında, sigortalı çalıştırmaya başlayacağı tarihi ve çalıştırılacak sigortalı sayısını beyan eden şirketlerin ticaret sicili memurluklarına yaptıkları bu bildirimler, ticaret sicili memurluklarınca on gün içinde ilgili kurum ünitesine gönderilir ve bu bildirim, işverence kuruma yapılmış sayılır. Bildirimin bu süre içerisinde kuruma gönderilmemesi halinde ilgili ticaret sicili memurluğu hakkında bu Kanun'un 140. maddesinin (a) fıkrası uyarınca işlem yapılır.*

*İşverene, kurumca, bildirgenin alındığını bildirir bir belge verilir veya taahhütlü olarak gönderilir.*

*Bildirgenin verilmemesi veya geç verilmesi bu Kanun'da belirtilen hak ve yükümlülükleri kaldırmaz.*

---

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu (E) Başkanı.

*Sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devrolunması veya intikal etmesi halinde de, yeni işveren bildirge vermekle yükümlüdür. Bu işlerde çalışan sigortalıların sigorta hak ve yükümlülükleri devam eder.*

*İşyerinin miras yolu ile intikali halinde, yeni işveren işyeri bildirgesini ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde doğrudan kuruma vermek veya iadeli taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür.” hükmüne yer verilmiştir.*

Madde metninde de görüldüğü gibi; ilk olarak işyeri bildirgesi örneğinin kurum tarafından hazırlanacağı hüküm altına alınmıştır. Böylece, gerek bildirmede yer alacak bilgiler gerekse şekil şartı yönünden dağınıklığın önüne geçilmesi amacıyla yönelik olarak düzenlemeye gidilmiştir.

İkinci olarak işyeri bildirimine ilişkin süreye yer verilmiştir. Buna göre:

İşyeri bildiriminin; en geç sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarihte verilmesi gerekmektedir. Ancak, şirket kuruluşlarında bildirimin, ticaret sicili memurluğunca yapılacağı hüküm altına alınmış olup, ticaret sicili memurluklarının iş yoğunlukları da dikkate alındığından olsa gerek, bu memurluklara bildirimde bulunmaları için on günlük süre tanınmıştır.

Yine işyerinin miras yolu ile intikalinde de, ölüm tarihinden itibaren bildirimde bulunma süresi, gerek; işyerine bu yolla sahip olan işverenlerin psikolojik konumları açısından, gerekse; 7338 sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu’nun 9. maddesinin 1a fıkrasında yer verilen dört aylık beyanname verme süresi de dikkate alınarak, yasalar arasında uyum sağlama açısından olsa gerek, süre üç ay olarak belirlenmiştir.

Doğabilecek hukuki sorunların önüne geçilmesi ve işverenlerin ispat yükümlülükleri konusunda korunmaları gibi değişik amaçlara yönelik olarak; yapılan düzenleme ile işveren tarafından işyerine ilişkin bildirimin kuruma doğrudan veya iadeli taahhütlü olarak yapılacağı, işyerinin bildirimi üzerine işverene bildirim yapıldığına ilişkin belge verileceği hüküm altına alınmıştır.

Bunlardan ayrı olarak şirket kuruluşu aşamasında, şirketlerin sigortalı çalıştırılmaya başlanacağı tarih ve çalıştırılacak sigortalı sayısını bildirmeleri halinde, işyeri bildiriminin ticaret sicil memurluklarınca on günlük süre içinde kuruma bildirileceği, süresi içinde kuruma bildirimin yapılmaması halinde ticaret sicili memurluğu hakkında bu Kanun’un 140. maddesi (a) fıkrası gereğince işlem yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Buna göre; şirket kuruluşlarında işverenlerin bürokratik işlemlerinin azaltılması amaçlanarak, bildirimde bulunma yükümlülüğü ticaret sicili memurluğuna verilmiştir. Ayrıca ticaret sicili memurluğunun da işlem yoğunluğu göz önüne alınarak, Kuruma yapılacak bildirim için on günlük süre tanınmıştır. Ticaret sicili memurluklarının kendilerine tanınan on günlük süre içinde yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde, bunlar hakkında aynı Kanun'un 140. maddesi (a) fıkrası gereğince idari para cezası uygulaması işlemi yapılacağı da hüküm altına alınmakla hem işverenler korunmaya çalışılmış, hem de ticaret sicili memurluklarının görevlerini zamanında ve usulüne uygun yapmaları ve sonuçta kurum işlemlerinin yasal düzenlemelere uygun şekilde yürütülmesi amaçlanmıştır.

Son olarak da; anılan Kanun'da bildirgenin hiç verilmemesi veya belirtilen süreden daha geç verilmesinin, bu Kanun'da belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı hususuna yer verilmiştir. Böylece, işyeri bildirgesinin verilmemesi veya geç verilmesi nedeni ile işverenlerin yasal yükümlülükleri açık olarak bir kez daha belirtildiği gibi, Kanun'un 1. maddesinde belirtilen iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde bu kanunda yazılı şartlarla, sosyal sigorta yardımlarından yararlanmaları konularında, işçilerin hakları da koruma altına alınmıştır.

İşyerinin bildirilmesine ilişkin konuya, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yer verilmiştir.

Konu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 8. maddesi de dikkate alınarak karşılaştırılmalı olarak İş Kanunu açısından incelendiğinde ise;

İşyerinin bildirimine ilişkin husus, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşyerini Bildirme" başlığı altındaki 3. maddesinde düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre "İş Kanunu kapsamına girer 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.

Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

(17.06.2003 tarih ve 25242 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4884 sayılı Kanun'la değişik 3. madde) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili me-

*murluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.” hükmüne yer vermiştir.*

Hemen belirtelim ki; maddede yer alan bu Kanun kapsamına giren nitelikte işyeri kurulması, her ne suretle olursa olsun devralınması ifadesi, işyerinin miras yoluyla el değiştirmesi anlamını da içermektedir. Ayrıca bu maddeye ilişkin gerekçede, herhangi bir sebeple işyerinde faaliyete son vermenin işyerinin “*kapatılması*” anlamını taşıdığı belirtilmiş ve buna ilişkin bildirim yapılacağı açıklanmıştır.

Böylece, işyerini bildirim yükümlülüğünün; bu Kanun kapsamına giren nitelikte işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunun kısmen veya tamamen değiştirilmesi veya herhangi bir nedenle faaliyete son verilmesi ve işyerinin kapatılması hususlarından herhangi birinin meydana gelmesiyle doğacağı ve yükümlülüğün bir ay içinde yerine getirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü gibi İş Kanunu’nun bu maddesinde işyerini bildirme yükümlülüğü; İş Kanunu kapsamına girer nitelikte, işyeri kurulması koşuluna bağlanmıştır.

İşyerinin, Kanun kapsamına girer nitelikte olduğu ibaresinin; 4857 sayılı İş Kanunu açısından açıklanabilmesi için, bu Kanun’un 1. maddesinde yer alan Kanun’un “*Amaç ve Kapsam*”ına ilişkin açıklamaya yer verilmesi gerekmektedir.

Kanun’un Amaç ve Kapsam başlığı altındaki 1. madde “*Bu Kanun’un amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.*

*Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*

*İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3. maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu kanun hükümleri ile bağlı olurlar.” hükmüne yer vermiştir.*

Buna göre İş Kanunu’nun uygulanması için, öncelikle bu Kanun bakımından bir işyerinin mevcut olması gerekmektedir.

Kanun’un 2. maddesine göre de işyeri: “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*

*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile din-*

*lenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*

*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” şeklinde tanımlanmıştır.*

Yukarıda yapılan işyeri tanımında da belirtildiği gibi, bu Kanun açısından kurulan bir yerin, işyeri olarak nitelendirilebilmesi için işçi çalıştırılması gerekmektedir.

Bu nedenle işyeri bildiriminin yapılması için, dolaylı şekilde de olsa kurulan o yerde işçi çalıştırılması zorunluluğu getirilmiştir. Sonuçta bu Kanun bakımından işyeri olarak nitelendirilen, yani işçi çalıştırılan işyerinde işyeri bildiriminin işçi çalıştırılmaya başlandığı tarihten itibaren bir aylık süre içinde yapılması gerekmektedir.

Ancak, her işyeri için işyeri bildiriminde bulunma yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Çünkü İş Kanunu’nun 1 ve 2. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, 506 sayılı Kanun’un 3. maddesinde Sigortalı sayılmayanlar başlığı altında yapılan düzenlemeye benzer bir hususa yer verilmek suretiyle, her işyerine İş Kanunu’nun uygulanmasının söz konusu olamayacağı belirtilmiştir. İş Kanunu’nun 1. maddesinde; 4. maddede belirtilen istisnalar dışında kalan işyerlerinde uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır.

Böylece;

- a. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b. 50 den az işçi çalıştırılan ( 50 dahil ) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d. Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e. Ev hizmetlerinde,
- f. İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- g. Sporcular hakkında,
- h. Rehabilite edilenler hakkında,

1. 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde,

4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır.

507 sayılı Kanun'un 2. maddesi esnafı; *"İster gezici olsun, ister bir dükkanda veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticareti sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer gelenek ve teamülüne nazaran tacir niteliğini kazanmasını icap ettirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret sicili ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtları gerekmeyen, aynı niteliğe (Sermaye unsuru olsun, olmasın) sahip olmakla beraber, ayrıca çalıştığı sanat, meslek ve hizmet kolunda bilgi, görgü ve ihtisasını değerlendiren hizmet, meslek ve küçük sanat sahipleriyle bunların yanlarında çalışanlar ve geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilsilik ve şoförlükle temin eden kimselerin 1. maddede belirtilen amaçlarla kuracakları dernekler bu kanun hükümlerine tabidir."* şeklinde tanımlamıştır.

Bu tanımlamaya da yer verdikten sonra, İş Kanunu'nun 4. maddesinin (1) fıkrasına ilişkin olarak, çoğu zaman yanlış değerlendirmeye neden olan bir hususa da burada yer vermek yararlı olacaktır. Belirtildiği gibi İş Kanunu'nda, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun, üç kişinin çalıştığı işyerleri istisna kapsamına alınmıştır.

İş Kanunu'nun 4. maddesi (1) fıkrasında *"üç kişinin çalıştığı"* ibaresi, çoğu zaman *"üç işçinin çalıştığı"* ibaresi ile karıştırılmaktadır. Burada üç kişinin çalıştığı ibaresi, 507 sayılı Kanun'un ruhuna uygun olarak, işyerini çalıştıran kişileri de ifade etmektedir. Yani çalıştıranlarla çalışanların toplamı üç kişi veya üç kişiden az ise ve 507 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre, işyerini çalıştıranlar esnaf niteliğinde iseler bu işyeri İş Kanunu kapsamına girmeyecektir.

Bunun sonucu olarak da, çalıştıranla çalışan arasında yazılı bir sözleşme bulunmadığı takdirde; İş Kanunu'nun, *"Bazı İşlerde Çalışanların Ücretlerinin Güvencesi"* başlığı altında düzenlenen 113. maddesinde belirtildiği gibi; 32. maddesindeki ücret ve ücretin ödenmesi, 35. maddesindeki ücretin saklı kısmı, 37. maddesindeki ücret hesap pusulası ve 38. maddesindeki ücret kesme cezası ile ilgili hükümleri dışındaki diğer hükümleri bu tür işyerlerinde çalışan işçilere uygulanmayacaktır. Bu işçilere, İş Kanunu'nun 32, 35, 37 ve 38. maddeleri dışındaki hususlarla ilgili olarak, Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanacaktır.

İş Kanunu'nun 3. maddesine göre bildirim yükümlülüğü bulunan işveren veya vekilleri, yapacakları bildirimlerde en az;

- İşyerinin unvan ve adresini,
  - Çalıştırılan işçi sayısını,
  - Çalışma konusunu,
  - İşin başlama ve bitiniyorsa işin bitme gününü,
  - Kendi adını ve soyadını veya unvanını, adresini,
  - Varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini,
- bildirmek zorundadırlar.

Ayrıca, işveren veya vekili; işyerinde daha sonra el, unvan, adres ve faaliyet konusunda herhangi bir değişiklik varsa bu konuları da belirten, bir aylık süre içerisinde işyerinin kurulu olduğu yerin, bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır.

İş Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrası ile, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması halinde, asıl işverenin işyerinde bir mal veya hizmet üretimine geçmek ve bunun için işçi ve diğer unsurlarıyla faaliyet göstermek üzere bir birim meydana getirmesi halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olacak ve alt işveren de kendi adına kurduğu bu işyeri için, kurulan işyerinde işçi çalıştırmaya başladığı tarihten itibaren bir aylık süre içinde, işyerinin kurulu bulunduğu yerin bağlı olduğu bölge müdürlüğüne işyeri bildiriminde bulunma zorundadır.

Düzenleme ile, şirketlerde bildirim yükümlülüğü ticaret sicili memurluklarına verilmiştir. Ancak bu konuda dikkat edilmesi gereken husus; burada yapılması hüküm altına alınan işyeri bildirimi, sadece şirket kurulduğunda kuruluşla ilişkin bildirim olup bu bildirimin ticaret sicil memurluğu tarafından yapılması gerektirir. Genelde şirketlerin ilk kuruluşlarında ve ticaret siciline kayıtları sırasında işçisi bulunmadığından, ticaret sicili memurunun bölge müdürlüğüne yapacağı bildirim sırasında işçi çalışmaması nedeni ile, bölge müdürlüğünün, bu şirket işyeri için dosya açması ve sicil numarası vermesi de söz konusu olamayacaktır.

Kaldı ki, İş Kanunu'nun işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık halinde uygulanacak idari para cezasına ilişkin düzenlemede, sadece işveren veya vekili için idari para cezası uygulaması öngörülmüş olmasına karşın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 8. maddesinde işyerini bildirme yükümlülüğü ile ilgili olarak, ticaret sicili memuru hakkında da işlem yapılacağına ilişkin hükme yer verilmiştir.

İş Kanunu gereği bildirim zorunluluğuna uymayan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne bildirimde bulunmayan ticaret sicili memurunun bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde bu memur için herhangi bir cezai yaptırım öngörülmediğinden, yükümlülüğün bu memurlukça yerine getirilmemesi işveren veya vekilinin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.

Bunlar da göstermektedir ki asıl bildirim yukarıda da belirtildiği gibi; kurulan şirkette işçi çalıştırılmaya başlandığı tarihten itibaren bir aylık süre içinde yapılması gereken bildirim olup, bu bildirimin işveren vekili tarafından yapılması gerekmektedir.

Bu nedenle, şirketlerde işveren vekilinin, işçi çalıştırılmaya başlandığında veya Kanun'un 3. maddesinde belirtilen diğer hususlara ilişkin değişikliklerde ilgili olarak, bölge müdürlüğüne bildirimde bulunma zorunluluğu devam etmektedir.

Böylece 506 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, işyeri bildiriminin yapılmasına ilişkin yükümlülüğün; şirket kuruluşlarında ticaret sicili memurluklarınca on gün içinde, işyerinin miras yolu ile devrinde üç ay içinde ve diğer koşullarda ise en geç işyerinde sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarih itibarıyla yerine getirilmesi koşullarına yere verilmişken; İş Kanunu'nda işyerini bildirme konusunda işyerinin kuruluşu, devri, unvan ve adres değişikliği gibi konularda süre açısından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bir aylık süre tanınmıştır.

Tüm bunlardan sonra, İş Kanunu açısından kurulan veya devralınan bir yerde, işçi çalıştırılmadığı sürece, bu yer için bildirim zorunluluğu bulunmadığından, bu yükümlülüğün yerine getirilmediği gerekçesiyle idari para cezası uygulaması da söz konusu olamayacaktır.

Yine yapılacak bildirime ilişkin olarak, 506 sayılı Kanun'un bildirim örneğinin kurumca hazırlanacağı ve bildirimin kuruma nasıl verileceği konusu ile verilen bildirim üzerine ispat vesikası olması bakımından; kurumun bildirgenin alındığını gösterir belgeyi vermesi yolunda hüküm içermesine karşın, İş Kanunu'nda bu hususlarla ilgili herhangi bir düzenleyici hükme yer verilmemiştir.

Bu nedenle işyeri için yapılacak bildirimle ilgili olarak, genelde bölge müdürlüklerinde o bölge müdürlüğü tarafından hazırlanmış matbu formlar bulundurulmakta olup, verilecek olan bildirimin iki suret olarak düzenlenmesi ve bir suretinin üst yazı ile bölge müdürlüğüne verilerek, bildirimin verildiğine ilişkin kayıt tarih ve sayısı alınması, alınan bu numara ile bildirimin diğer sureti ve yapılan bildirim üzerine bölge müdürlüğünce

işyeri için verilecek olan sicil numarasının, işyerindeki dosyada saklanması gerekmektedir.

Bölge müdürlüğü tarafından verilen işyeri sicil numarası dört bölümden oluşmaktadır.

Bu bölümler sırasıyla;

**1. Bölüm:** 1’den 6’ya kadar olan rakamlardan bir haneli olarak verilen ve işyerinin; 1. Resmi daimi, 2. Özel daimi , 3.Resmi geçici, 4. Özel geçici, 5. Resmi mevsimlik, 6. Özel mevsimlik işlerden hangisine ait olduğunu gösterir rakamdır.

**2. Bölüm:** İşyerinin faaliyeti ile ilgili meslek kodunu belirtmektedir.

**3. Bölüm:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğünde, işyerlerine altı rakamdan oluşmak üzere sıraya göre verilen ve sicil numarasını gösteren sayıdır.

**4. Bölüm:** İki rakamlı olup, işyerinin kurulu bulunduğu yerin bölge müdürlüğündeki ilin, kod numarasıdır.

Buraya kadar yapılan açıklamalar dikkate alınarak; koşulların oluşması halinde işyeri bildirimlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu gereği yapılması zorunludur.