

## **SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI YÖNÜNDEN İŞYERİ TESCİLİNDE UYGULAMA SORUNLARI, SONUÇLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Emel YILMAZ<sup>1</sup>**  
**Mete Kaan NAMAL<sup>2</sup>**

Geliş Tarihi: 17 Mayıs 2019  
Kabul Tarihi: 11 Haziran 2019

### **ÖZET**

Sosyal güvenlik mevzuatının kazuistik oluşu ve işverenlerin SGK ile kendisi adına iş ve işlem yapılabilmesi için yetki verdiği, yeterli eğitim ve donanıma sahip olmayan meslek mensupları tarafından yapılan işlemler, işverenleri birçok alanda maddi zarara uğratmakta ve firmalar açısından külfetli sonuçlar doğurmaktadır. Uygulamada, yanlış yapılabilen ve olası bir denetim esnasında işverene ciddi yaptırımlara ve maliyetlere yol açan önemli konulardan biri de “işyeri tescili” konusunda yapılan yanlışlardır. Bu nedenle çalışmamızda anılan konu ele alınmış olup, işyeri tescilinde yapılan bazı hatalar ve bu uygulamaların kayıt dışı istihdama etkisi vaka analizi yöntemiyle ele alınmış ve yapılan çözümleme ile işverenler açısından yapılması gerekenler hakkında öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri Tescili, İşyeri Denetimi, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kayıt Dışı İstihdam

---

<sup>1</sup> Emel YILMAZ, Sosyal Güvenlik Denetmeni, eyilmaz31@sgk.gov.tr

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi Mete Kaan NAMAL, Akdeniz Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, namal@akdeniz.edu.tr

**Implementation Problems, Consequences and Solution Offers in  
Workplace Registration in Terms of Social Security****ABSTRACT**

Because of being casuistics of the social security legislation and transaction which carried out by the member of the profession, who are not trained and equipped, is authorised by the employers, are damaged material losses the employers and have burden some consequences for the companies. In practise, one of the important issues that could misconductand could lead to serious sanctions and costs to the employers during a possible inspection are mistakes about workplace registration. Therefore in this study, it is tackled the subject mentioned, were analyzed some errors in workplace registration and the effect of these practices on unregistered employment, suggestions were made about what to do with regard to the employers.

**Keywords:** Workplace Registration, Workplace Inspection, Social Security Institution, Unregistered Employment

## **GİRİŞ**

İşyeri, kanunlarda farklı tanımlara sahiptir. TDK sözlüğünde işyeri “bir görevin yapıldığı yer”, hukuki olarak da “işçinin iş sözleşmesine göre çalıştığı yer” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (SSGSSK) 11. maddesinde; işyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli konuları belirlenmiştir. Bu maddeye göre; “*İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır*” (Güzel, Okur & Caniklioğlu, 2016, s. 200; Sözer, 2015, s. 65; Alper, 2018, s.168-169).

4857 Sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre ise işyeri; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denilmiştir. (4857 Sayılı İş Kanunu, 10.05.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete.) İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denilmektedir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslek eğitimi ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (Süzek, 2018, s. 193; Çelik, Caniklioğlu & Canbolat, 2018, s. 133).

Bir işletmenin SGK açısından “işyeri” sayılabilmesi için işveren tarafından en az bir işçinin çalıştırılması gerekmektedir (Bayram, 2015, s. 26). Yani kâr amacıyla kurulmuş olan her işletme SGK açısından işyeri olarak kabul edilmemektedir. İşyeri olarak kabul edilen her işletmenin de SGK’ya tescil edilerek, SGK açısından hukuki oluşumunun gerçekleşmesi; bir nevi ilan edilmesi gerekmektedir.

İşyeri tescilinde yapılan yanlışlıklar kanuna aykırılık oluşturur. Kanunun ideal şekilde uygulanması için de çeşitli idari yaptırımlar koyulmuştur. “*İdari yaptırımlar*” idari düzenin etkin ve düzgün işleyişini sağlama amacıyla öngörülmüşlerdir (Erdoğan, 2012, s. 242). Bu yaptırımlardan biri de idari para cezasıdır.

İdari para cezası uygulaması, idarenin yargı organına başvurmadan 5510 sayılı SSGSSK'nın açıkça vermiş olduğu yetkiye dayanarak ifa edildiği ve belirli bir miktar paranın tahsil edilmesi şeklinde gerçekleşen mali nitelikli bir uygulamadır (Araz, 2006, s. 45).

İşyerinin tescili iş sağlığı ve güvenliği, çalışma, toplu iş mevzuatı ve sosyal güvenlik açısından da denetimleri son derece olanaklı hale getirmekte ve sigortalının takibini sağlaması açısından da önem arz etmektedir.

Bu çalışmamızda da işyeri tescilinde mevzuata aykırı uygulamalar ve idari yaptırımlar değerlendirilmiştir.

## **1. İŞYERİ TESCİLİNİN VE ADRES DEĞİŞİKLİĞİNİN SGK'YA BİLDİRİLMESİ VE KONTROLÜ**

İşverenler işyeri tescilini “işyeri bildirgesi” düzenleyerek, bu bildirgeyi **en geç sigortalı çalıştırmaya başladıkları tarihte** SGK'ya vermekle yükümlüdürler (5510 sayılı SSGSSK m:11/II; SGK, 2010). İadeli taahhütlü posta yolu ile de yapılabilen bu bildirimde, işyeri tescil tarihi olarak belgenin postaya verildiği tarih esas alınmaktadır.

İşyeri tescili konusunda en son yenilik olarak 2018/11 sayılı Otomatik İşyeri Tescili Genelgesi'nde de bahsedildiği üzere 10/3/2018 tarihli ve 30356 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7099 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 18 inci ve 19 uncu maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 11 inci maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesi; “*Şirket kuruluşunun ticaret sicil müdürlüklerine bildirilmesi halinde yapılan bu bildirim Kuruma yapılmış sayılır ve ilgililerce ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez*” şeklinde değiştirilmiş, aynı maddenin altıncı fıkrasına “*Bu bildirimlerden hangisinin işyerinin bildirilmesi yerine geçeceği Kurumca belirlenir, belirlenenlerle ilgili ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez*” hükmü eklenmiştir (7099 Sayılı Kanun; SGK, 2018).

İşyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladıkları tarihte SGK'ya verilmediğinin tespit edilmesi halinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 102. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi gereği işyerinin tutmakla yükümlü oldukları defter türüne göre idari para cezası uygulanmaktadır. Buna göre işverenlerin anılan işyeri bildirgesini SGK'ya vermek suretiyle işyeri tescilini yapmamaları halinde, kamu idareleri ya da bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olan işverenler için asgari ücretin üç katı tutarında, işletme defteri, karar defteri vs. gibi diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı

tutarında, defter tutmakla yükümlü olmayanlar için ise bir aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır.

Bilindiği üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Kurumun denetim ve kontrol yetkisi" başlıklı 59. maddesinin 1. fıkrasında "*Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür...*" denilmektedir. Buna göre sosyal güvenlik açısından denetim Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve 26.05.2011 tarih 27945 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği'nce verilen yetkilerle Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir (SGK, 2011).

Ayrıca SGK bünyesindeki Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı dışında, eşgüdüm sorunu yaşansa da Bakanlık bünyesinde yer alan İş Teftiş Kurulu da işyeri denetimlerinde aktif rol oynamaktadır. Nitekim iki teftiş kurulu arasında işbirliği ve koordinasyona ilişkin yaşanan sorunlar, çoğu zaman aynı konunun farklı birimlerce denetlenmesine, farklı denetim sonuçlarına ya da iki denetim sisteminin birbirlerini etkisizleştirdiği durumları ortaya çıkarabilmektedir (Özşuca & Gökbayrak, 2012, s.71).

## **2. BİRDEN FAZLA İŞYERİNE SAHİP İŞLETMELER VE BİR İŞYERİNİ KAPATIP BAŞKA ADRESTE YENİ BİR İŞYERİ AÇAN İŞVERENLER**

Birden fazla işyerine sahip işletmelerin ya da bir işyerini kapatıp farklı adreste farklı işyeri açan işverenlerin işyerlerinin tescilinde yapılması gerekenlerin ihmal edildiği ve yanlış uygulamaların doğduğu çeşitli durumlar bulunmaktadır.

Birden fazla işyerine sahip işverenler, çoğunlukla tüm işyerlerini bir bütün olarak düşünmektedirler. Bu bağlamda sahip oldukları mevcut işyerlerini hiç kapatmadan ya da mevcudu kapatıp açtıkları yeni **farklı** işyerlerinde SGK'da uygulanacak işlemler açısından da, işletme çatısı altında aynı işlemlerin devam edeceği düşüncesine sahip olunmaktadır. Bu durum da SGK açısından, açtığı tüm yeni veya diğer işyerleri için ilk işyeriyle aynı ve tek uygulamayla devam edemeyecek olan işverenlerin yanlış işlem yapmalarına neden olmaktadır.

12.05.2010 tarih 27579 sayılı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğininin 27. maddesinin 2. fıkrasında "*Aynı işverenin, birden fazla işyeri kurması veya devir alması yahut kendisine intikal etmesi hâlinde her işyeri için ayrı işyeri bildirgesi düzenlenir*" hükmü yer almaktadır.

Yukarıda bahsedildiği üzere sosyal güvenlik mevzuatının kazuistik oluşu ve işverenlerin SGK ile kendisi adına iş ve işlem yapılabilmesi için yetki verdiği, yeterli eğitim ve donanımına sahip olmayan meslek mensupları

tarafından yapılan işlemler, işverenleri birçok alanda maddi zarara uğratmakta ve firmalar açısından külfetli sonuçlar doğurmaktadır. Uygulamada, yanlış yapılabilen ve olası bir denetim esnasında işverene ciddi yaptırımlara ve maliyetlere yol açan önemli konulardan biri de işyeri tescili konusunda yapılan yanlışlardır.

Bir işyeri, **aynı işkolu ile** farklı bir adrese taşındığında SGK'ya **adres değişikliği** vermekte olup, **aynı adreste** yapmış olduğu işin konusunu değiştirdiğinde ise Kuruma **işkolu kodu değişikliği** bilgisi vermesi gerekmektedir.

Aynı işverene ait farklı adreslerde bulunan her bir işyerinin, işkolu **aynı** olsa bile farklı iki işyeri tescilinin yapılması gerekir. Örneğin; bir işverene ait iki farklı adresteki restoranların her biri için ayrı işyeri tescili gerekmektedir. Aynı işverene ait farklı adreslerdeki farklı işkolundaki işyerleri içinse evleviyetle bu hüküm uygulanır. Anılan konu her işyerinin SGK ile ilgili iş ve işlemlerini takip eden yetkili kişiler tarafından öncelikle biliniyor olacağı kabul edilen konulardan olmakla birlikte, uygulamada bir işveren tarafından farklı adreslerdeki işyerlerinin tek işyeri tescil numarası üzerinden yapılması basit hata da olsa denetim esnasında karşılaşılan durumlardandır.

Tek ihale ile birden fazla ünitenin görev alanına giren iş yapılması halinde ise belirli şartlar yerine getirilirse tek işyeri sicil numarası üzerinden işlem yapılabilmektedir. Bu bağlamda tek ihale ile birden fazla ünitenin görev alanına giren bir işin yapılması halinde, istihkakların bir ödenmesi ve teminatlarının tek olması şartıyla, işe ilk başlanılan yeri çevresine alan ünitece tek işyeri sicil numarası verilebilir (Olgaç, Bulut, & Kurumu, 2013, s.73).

İşyerinin aynı il sınırları içinde Kurumun diğer bir ünitesinin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde ise adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir (Tezel, 2009, s.157).

Mevzuattan açıkça anlaşılan basit uygulama hataları bulunmaktadır. Bunlar dışında, uygulamada yapılan yanlışlardan bazıları aşağıdaki örnek aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır<sup>1</sup>;

**Örnek Vaka:** Yılmaz Ltd. Şti'ye ait XXX.007 sicil sıra numaralı işyeri, ilk işyeri tescilinde Liman Mah. Konyaaltı/ ANTALYA adresinde "restoran" işyeri açarak faaliyete başlamış ve bu işkolunda faaliyet göstermiş

---

<sup>1</sup>Verilen örneklerdeki isim, adres ve diğer bilgiler gerçek kişi ve işyerlerine ait değildir, yazarlar tarafından örnek amaçlı verilmiştir.

olsun. Daha sonra bu işyeri kapatılarak Gürsu Mah. Konyaaltı/ANTALYA adresinde, Yılmaz Ltd. Şti'nin merkez ofisi (ticaret sicil gazetesi ilanından da görülmeli) ve oto yıkama hizmeti de bulunan bir spor tesisi açılmış olduğunu varsayalım. Spor tesisi kısmının Ahmet YILMAZ isimli kişiye alt kiracı olarak kiralandığı ve bu kişinin fiili açılışıyla birlikte kendi işyeri tescilini yaptığını da varsayalım. Yılmaz Ltd. Şti ile sözleşmesi bulunan Ahmet YILMAZ adlı şahıs şirketi ve bu işyerinin tescili hakkında, bir problem ya da denetim esnasında ayrıca yapılacak bir işlem bulunmayıp, burada ilk akla gelen soru birinci işyeri kapatılarak yeni adreste spor tesisi alanında şirket merkezi ile birlikte açılan Yılmaz Ltd. Şti'ye ait işyerinin hangi işkolundan tescil edileceği sorusudur. Yanıt elbette "spor tesisi" olarak tescil edilmeyeceğidir.

İşveren Ahmet YILMAZ ile yapılan kira sözleşmesinde yer almayan, denetim esnasında görülecek olan Yılmaz Ltd. Şti'ye ait oto yıkama bölümü ve bu adreste bulunan Yılmaz Ltd. Şti'nin merkez ofisi, Liman Mah. Konyaaltı / ANTALYA adresindeki restoran işyerinden (kapatılan ilk işyeri) farklı bir adreste ve farklı bir iş kolunda açılmış bir işyeridir. Bu gibi durumlarda yapılabilecek en büyük hata, kapanan ilk işyerinden sonra başka bir adreste başka bir işyeri açılmasına rağmen, Liman Mah. Konyaaltı / ANTALYA adresinde bulunan XXX.007 sicil sıra numaralı işyerinin kapandığının işveren tarafından Kuruma bildirilmeyip sadece adres değişikliğinin işleme aldırılarak aynı sicil numarasından yeni açılan işyerinin devam etmiş olmasıdır. Yeni işyerinde değişen personel ve yeni personel için girilen meslek kodları da zaten Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından işyerine daha gidilmeden önce masa başından dahi işyerinin faaliyetinin değiştirildiği ve ikinci adreste başka işyerinin açıldığına işaret etmektedir.

### **3. BİR DEN FAZLA İŞYERİNE SAHİP İŞLETMELERİN YA DA BİR İŞYERİNİ KAPATIP FARKLI ADRESTE FARKLI İŞYERİ AÇAN İŞVERENLERİN İŞYERLERİNİN TESCİLİNDE YAPILMASI GEREKENLER VE YANLIŞ UYGULAMALAR**

Kapatılan bir işyerinin işyeri sicil numarası üzerinden yeni açılmış farklı bir işyerinin çalışanlarının sigorta bildirimlerinin devam etmesi işlemleri ile ilgili sorunlar yerelde sosyal güvenlik denetmenleri tarafından düzeltilmekte ve çeşitli yaptırımları bulunmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 11. maddesinin 2. fıkrasında "İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür..." denilmektedir.

Yine 5510 sayılı Kanununun 102. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde ise “11 inci maddesinde belirtilen bildirgeyi, Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde, anılan ortamda göndermeyenler veya bu Kanunda belirtilen süre içinde Kuruma vermeyenlere;

- 1) Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında,
- 2) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı tutarında,
- 3) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için bir aylık asgari ücret tutarında, idari para cezası uygulanır” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda bahsedildiği üzere Gürsu Mahallesi Konyaaltı/ANTALYA adresinde yer alan Yılmaz Ltd. Şti’ye ait oto yıkama (ve şirket merkez ofisi) işletmesi işi yapan işyerinin “4520- Motorlu kara taşıtlarının bakım ve onarımı faaliyetleri” olarak, yeni adreste işe başlama tarihi itibariyle tescil edilmesi ve işyeri adına 5510 Sayılı Kanun’un 102/b-1 hükmü gereğince idari para cezası uygulanması gerekmektedir. Burada oto yıkama (4520- Motorlu kara taşıtlarının bakım ve onarımı faaliyetleri) ve şirket merkez ofisi (8211- Ortak büro yönetim hizmeti faaliyetleri) gibi iki işkolu bulunmasına rağmen oto bakım işkolundan işyeri tescili önerilmesinin nedeni aynı işverenin aynı adreste birden çok iş yapması durumunda prim nispeti yüksek olan iş kolundan tescilin yapılması gerektiği içindir.

**3.1. İşveren, Gürsu Mahallesi Konyaaltı/Antalya adresindeki yeni işyerinde çalışmalarına rağmen, işverenin eski işyeri olan xxx.007 sicil sıra numaralı işyerinin kapandığı bildirilmeyip xxx.007 sicil sıra numaralı işyerinden sigorta bildirimleri yapılan kişilerin durumu ne olacaktır?**

Yeni adreste Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından, tescilsiz işyeri hakkında, işyeri tescilinin yapılmamış olması nedeniyle idari para cezası uygulanarak açılmış olan aynı işverene ait yeni tescilli işyerine buradan bildirim yapılması gereken kişilerin tüm hizmetleri aktarılacak olup, işveren; yani işyeri unvanı değişmediği için işyeri hakkında ayrıca bir müeyyide uygulanmayacaktır.

**3.2. Gürsu Mahallesi Konyaaltı/ANTALYA Adresindeki İşyerini (İkinci ve Yeni İşyeri), Yılmaz Ltd. Şti Unvanlı İşyeri (Birinci Adresteki İşyeri) Ortağı Remzi KAYA İsimli Şahıs Açmış ve Yukarıda Anlatılan Şekilde**



### **XXX.007 Sicil Numaralı İşyerinde Sigorta Bildirimleri Devam Etmiş Olsa Durum Ne Olurdu?**

Gürsu Mahallesi Konyaaltı/ANTALYA adresindeki işyerini (ikinci ve yeni işyeri), Yılmaz Ltd. Şti unvanlı işyeri (birinci adresteki işyeri) ortağı Remzi Kaya isimli şahıs açmış ve yukarıda anlatılan şekilde xxx.007 sicil numaralı işyerinde sigorta bildirimleri devam etmiş olsa durum ne olurdu?

Örnek vakalar açısından bakıldığında olabilecek en kötü sonuç budur. Her ne kadar Remzi KAYA isimli işveren, Yılmaz Ltd. Şti. ortağı olsa da “şahıs” ve “şirket” ayrı tüzel kişiliğe sahip olduğu için iki ayrı işveren sayılmaktadır. Bu doğrultuda XXX.007 sicil sıra numaralı işyerinden yapılmış olan sigorta bildirimleri sahte olduğu, diğer bir deyişle fiili olmadığı gerekçesiyle iptal edilerek, Remzi KAYA’ya ait yeni tescilli yapılan işyerinden hizmet bildirimleri yeniden yapılacaktır. Yapılan bu yeni sigorta bildirimleri için, her bir sigortalı adına 2 asgari ücret tutarında işe giriş bildirgesinden idari para cezası ve aynı zamanda her ay için, sigortalı sayısına bakılmaksızın aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmemiş olması nedeniyle ikişer asgari ücret idari para cezası uygulanacaktır (5510, md.102). Bu da bir yılı aşkın hizmet bildirimini yapmış 10 civarı işçi çalıştıran küçük ölçekli bir işyeri için bile peşin ödeme indirimi hariç yaklaşık yüzbin TL idari para cezası demektir.

### **4.KAYIT DIŞI İSTİHDAMA YÖNELEN İŞVERENLER TARAFINDAN İŞYERİ TESCİLİNİN BİLİNÇLİ OLARAK HİÇ YAPILMAMASI VE SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLERİ TARAFINDAN DENETİM ESNASINDA TESPİTİ**

5510 sayılı Kanununun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı işe giriş bildirgesinin sigortalılık başlangıç tarihinden **önce** verilmesi gerekmektedir. Ancak aynı fıkranın devamında ilgili hükmün istisnaları belirtilmiş olup (b) bendinde SGK’ya ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu **bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar** sigortalı işe giriş bildirgesini Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılmaktadır. Daha önce açıklandığı üzere 5510 sayılı Kanununun 11. maddesinin 2. fıkrasında da **işyeri bildirgesinin** işverence en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, SGK’ya verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Anılan mevzuat hükümlerine dayanarak işverenin en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte **işyeri** bildirgesini vermesi gerekip, işçiler için sigortalılık başlangıç tarihinden önce sigortalı **işe giriş** bildirgesi verilmesinin istisnası olan, yeni işyeri tescillerinde işverenlerce ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan **tarihten itibaren bir ay** içinde işe giriş

bildirgesi verilmesi hükmü, kayıt dışı işçi istihdam edip, hukuki yaptırımlardan kaçmak isteyen bazı işverenler tarafından hiç işyeri tescili yaptırmayıp, işyeri bildirgesi verilmiş ile ilgili istisnai hükme dayanarak “işe giriş bildirgesi verilmiş istisnasını” kullanarak çalışan işçilerin, denetim gününde geldikleri ifade edilmektedir. Ancak geriye yönelik hizmet kazandırıldığında işyeri bildirgesinin yasal sürede verilmemesi nedeniyle ve sigortalılara kazandırılan hizmetin süresine göre işyeri hakkında ayrıca 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi gereği idari para cezaları uygulanmaktadır.

## SONUÇ

Görüldüğü üzere bilinçli olarak işyeri tescilinin yapılmamasından kaynaklı yaptırımların yanında, işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmek gibi bir art niyetleri olmamasına rağmen uzman kişiler tarafından yapılmayan ya da salt bilgi eksikliğinden kaynaklanan işyeri tescili konusundaki yanlış uygulamalar olası denetimlerde işyeri hakkında yukarıda bahsedilen düzeltme işlemleri ve idari para cezaları gibi yaptırımları doğurmaktadır. Bu yaptırımlarla karşılaşılmasının önüne geçmek için işverenlerin ve işverenlerin iş/işlemlerini takip etmekle sorumlu yetkili kişi/kurumların aşağıda yer alan kural ve yöntemlere uymaları önerilmektedir;

- İşverenler tarafından işyeri tescilini hiç yapmayarak kayıt dışı istihdama yönelmek yerine, ayrı inceleme konusu olan onlarca teşvik ve destek unsurları iyi irdelenerek, bu şartlara sahip kişiler arasından çalıştırılan işçilerle maliyetler yasal yöntemlerle ciddi oranda minimize edilmeye çalışılmalıdır.
- Kayıt dışı istihdamın işçiler açısından sosyo-ekonomik sonuçları bir yana, işveren açısından da artan denetimler nedeniyle olası bir denetimin mali sonuçları, tescilli bir işyeri ve kayıt altındaki sigortalı işçilere yapılan giderlerden daha külfetli olacağından, bu tür yasa dışı işlemlerin hukuki sonuçları iyi idrak edilmeli, gerekli hassasiyet gösterilerek kayıt dışı istihdamdan kaçınılmalıdır.
- Kayıt dışılık amaçlanmamasına rağmen, bilinçsiz uygulamalar nedeniyle yapılan işyeri tescili hatalarında ise;
  - Birden fazla işyerine sahip işverenlerin, işyeri sınırlarını, konularını iyi belirleyerek, her bir işyerinin ayrı hukuki varlığı kabul edilerek, işverenin şahsıyla ya da tüzel kişiliğiyle bütünleştirilmemesi,
  - İşverenin aynı olması yanılığısına düşülmeyerek, kapanan işyerlerinin **hukuki varlıklarını kaybettikleri idrak edilerek**, ticaret unvanlarında yeni işin yapılacağı konu yer alsa dahi SGK açısından daha önce diğer

işyeri hiç açılmamış gibi yeni işyeri için de tüm hukuki işlemlerin yeniden yapılması,

- Sigortalı işçilerin işverenin tüm işyerlerinde çalıştırabileceği ortak eleman düşüncesiyle değil de şahısların bağlı bulunduğu işyeri sicilinin altındaki personeller oldukları kabul edilip, geçici durumlar dışında siciller arası işlemlerde çalışanların aktarılması ya da yerlerinin değiştirilmesi söz konusu olduğunda Kanuni gereklerin yerine getirilmesine dikkat edilmesi,

konularında gereken önlemler işverenler tarafından alındığında işyeri tescili yönünden idari para cezası uygulamadan çözülemeyecek olan problemler ile karşılaşılacaktır.

## **KAYNAKÇA**

4857 Sayılı İş Kanunu, 10.05.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete.

7099 Sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 10.03.2018 tarih ve 30356 sayılı Resmi Gazete.

ALPER, Y. (2018). Sosyal Sigortalar Hukuku, 9. Baskı, Dora Yayınevi.

ARAZ, M. (2019), Sosyal Güvenlik Mevzutu Bağlamında Bir İtiraz Mesnedi Olarak Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği Prensibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı Dergisi, Atalay Matbaası, Mart 2019, 25-44, Ankara.

BAYRAM, F. (2015). İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, Beta Yayınevi, İstanbul.

ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N., CANBOLAT, T. (2018). İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

ERDİNÇ, A. G. (2012). İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2, 239-276.

GÜZEL, A., OKUR, A. R., CANIKLIOĞLU, N. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.

OLGAÇ, C., BULUT, D. M., KURUMU, S. G. (2013). İnşaat İşyerleri İçin Sosyal Güvenlik İşveren Rehberi, İNTES – Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Yayın No:22, Ankara.

ÖZŞUCA, P. D., GÖKBAYRAK, D. D. (2012). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması. Sosyal Güvenlik Dergisi, (2), 49-83.

SGK, 2010, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazete.

SGK, 2011, Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği, 26.05.2011 tarih ve 27945 sayılı Resmi Gazete.

SGK, 2018, 2018/11 sayılı Otomatik İşyeri Tescili Genelgesi (16.03.2018-1654785).

SÖZER, A. N. (2015). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

SÜZEK, S. (2018), İş Hukuku, 16. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

TDK, (2019), Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=i%C5%9F%20yeri&guid=TDK.GTS.5b09bbfdde29d3.00928029](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=i%C5%9F%20yeri&guid=TDK.GTS.5b09bbfdde29d3.00928029), Erişim Tarihi: 09 Ocak 2019.

TEZEL, A. (2009). Sosyal Güvenlik Reformu. Atlas Yayıncılık, İstanbul.