

## İŞ KANUNU'NDAKİ YENİ DÜZENLEMeye GÖRE İŞYERİ BİLDİRİMİ

Dr. Muzaffer KOÇ\*

### I) GİRİŞ

**T**eknolojik gelişmenin hızlandığı, bir üretim faktörü olarak bilginin üretim sürecindeki konumunun arttığı, toplumsal değişimin ivme kazandığı günümüzde, çalışma hayatının dinamik yapısından dolayı işçi-işveren ilişkilerinde değişme söz konusudur. Bu değişimde işverenlerin işyerlerine ait bir takım bildirim yükümlülükleri söz konusudur. Bu yazıda, işverenlerin İş Kanunu'ndaki yeni düzenlemeye göre işyeri bildirim yükümlülüğü ele alınacaktır.

### II) İŞYERİ AÇILIŞININ BİLDİRİMİ

4857 Sayılı İş Kanununun 3 maddesine göre, 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.

Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

İş Kanunu'na tabi işyerine ilişkin bildirim yapılacağından, öncelikle, İş Kanu-

\* İş Müfettişi

nu'nun kapsamı ve istisnaları ortaya konulmalıdır.

#### A) İş Kanunu'nun Kapsamı ve İstisnalar

İş Kanunu'nun kapsamı "amaç ve kapsam" başlığı ile 1. maddede; "4 üncü 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 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar." şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, 4. maddedeki istisnaların dışında, genel olarak bütün işyerlerinde İş Kanununun uygulanacağı ortaya çıkmaktadır.

Aynı şekilde İş Kanunu'nun iş sözleşmesiyle çalışan işçi ve bunların işverenleriyle ilgili olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Böylece çok geniş bir kapsam belirlenmiş olmaktadır.

İş Kanunu'nun kapsamı "amaç ve kapsam" başlığı ile 1. maddede şöyle belirtilmiştir: "Bu kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerinde, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." Buna göre 4. maddede belirtilen;

• Deniz ve hava taşıma işlerinde,

• 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

• Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

• Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

• Ev hizmetlerinde,

• İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,

• Sporcular hakkında,

• Rehabilitasyon edilenler hakkında,

• 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde, bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Ancak bazı istisnalar, nitelikleri ve bu işlerde çalışanların sosyal haklarının korunmasına yönelik olarak, tekrar istisna edilmişlerdir; yani, bazı istisnalar, istisnaları belirtilerek tekrar İş Kanunu'nun kapsamına dahil edilmişlerdir. Şöyle ki,

• Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

• Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

• Tarım sanatları ile tarım aletleri, ma-

*kine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,*

- *Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,*
- *Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,*
- *Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler, bu Kanun hükümlerine tabidir.*

Buna göre, yukarıda tek tek sayılanlar ile özel kanunlarla getirilen istisnalar dışındaki bütün işyerleri İş Kanunu'nun uygulama alanı içindedir.

### **B) Sürekli – Süreksiz İş Kavramı**

İş Kanununa tabi bir işyerinin bildirilmesinin bir istisnai durumu, süreksiz işlerde ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, süreksiz işlerin söz konusu olduğu işyerlerinin bildirimlerine gerek yoktur. Bu durum da sürekli iş-süreksiz iş kavramını gündeme getirmektedir.

Sürekli iş-süreksiz iş kavramı İş Kanunu'nun 10. maddesinde ele alınmıştır. Bu madde, nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denileceğini, İş Kanunu'nun 3. ve diğer bazı maddelerinin süreksiz işlere uygulanmayacağını hüküm altına almıştır.

Buna göre, nitelikleri bakımından 30 işgününden fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili Bölge Müdürlüğü'ne bildirilmesi gereklidir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, İş Kanunu'nun 10. maddesinde aynı kanunun bazı maddelerinin süreksiz işlerde uygulanamayacağı hüküm altına alındığından, söz konusu hükümler yerine genel bir yasa olan Borçlar Kanunu'na gidilecektir.

Burada belirtilmesi gereken önemli bir konu da, işyeri bildiriminin işveren ve işçilere olan etkisidir. Bildirim keyfiyetinin gerçekleşmemesi, işveren/işveren vekili ile işçilerin arasındaki ilişkinin başlamayacağını ifade etmez. Çünkü, İş Kanunu'nun 1. maddesinde yer alan “bu Kanun, 4 üncü 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 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.” hükmüne göre bildirim geç yapılması veya hiç yapılmaması kanundan doğan hakların kaybolması anlamına gelmez. Başka bir ifadeyle, fiili duruma göre hareket edilmelidir. Bildirim keyfiyetinin yerine getirilmemesi işçilik ve işverenlik haklarının yerine getirilmesine engel değildir.

### C) Bildirimde Bulunması Gereken Hususlar

4857 Sayılı 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,*

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili Bölge Müdürlüğü'ne bildirimde bulunmak zorundadır.

Yapılacak bildirimde bulunması gereken hususlar, Kanunda, şöyle sıralanmıştır:

- *İşyerinin unvan ve adresi,*
- *Çalıştırılan işçi sayısı,*
- *Çalışma konusu,*
- *İşin başlama veya bitme günü,*
- *Kendi adı ve soyadı yahut unvanı,*
- *Adresi, varsa*
- *İşveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adresleri.*

Uygulamada ise, dilekçe ekinde "işyeri bildirgeleri" doldurularak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İlgili Bölge Müdürlüklerine verilmektedir. Söz konusu "işyeri bildirgeleri" yukarıda belirtilen hususlar işlenmektedir.

11.02.2003 tarihli 4884 sayılı Kanunla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "işyerini bildirme" başlıklı 3 maddesine bir bildirim yükümlülüğü fıkrası eklenmiştir. Buna göre, şirketlerin tescil kayıtlarının ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılacağı ve söz konusu belgelerin ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderileceği hüküm altına alınmıştır.

Uygulamada, ilgili ticaret sicili memurluğunca şirketlerin, tescil kayıtları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine gönderilmekte; ilgili Bölge Müdürlükleri, söz konusu şirketlere ait daha önce yapılan bildirimleri olması halinde, bu belgeleri dosyalarına işlemekte; dosyalarının olmaması halinde ilgili şirketlere, kayıtların güncelliği ve doğru olarak işlenebilmesi için, "işyeri bildirge" formlarını göndererek, tescil işlemini tamamlamaktadırlar. Ancak, ileride doğabilecek "hukuki veya cezai" ihtilaflarının önlenmesi için, şirket yetkililerinin söz konusu bildirimleri yapmaları faydalı olur.

### III) DEVRALINAN İŞYERİNİN BİLDİRİMİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 3 maddesi, Kanun kapsamında bulunan herhangi bir işyerini *her ne suretle olursa olsun devralan işverene de*, işyerini bir ay

içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirme zorunluluğunu getirmektedir.

Uygulamada, devralınan işyeri için, “işyeri bildirgeleri” doldurularak, dilekçe ekinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İlgili Müdürlüğü'ne verilmektedir.

#### **IV) ÇALIŞMA KONUSU DEĞİŞTİRİLEN İŞYERİNİN BİLDİRİMİ**

Doğal olarak, işyerlerinde her zaman aynı faaliyetler devam etmez. İhtiyaçlara göre işyerinde yürütülen faaliyet konuları değişmektedir. Bu bağlamda İş Kanunu'nun 3. maddesi, işyerinde yürüttükleri faaliyet/çalışma konusunda değişiklik yapılması halinde, değişikliğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirilmesini zorunlu hale getirmiştir. Örneğin, gıda işkoluna giren bir işyerindeki faaliyete son verilerek, dokuma işkoluna giren bir faaliyete başlanması halinde, durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirilmesi yasal zorunluluktur.

#### **V) İŞYERİNİN KAPANIŞININ BİLDİRİLMESİ**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 3 maddesine göre, İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerinin herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini

kapatan işveren, durumu bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Uygulamada, en fazla ihmal edilen hususlardan biri de, işyerindeki faaliyete son veren işveren/vekillerinin konuyu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine bildirmemeleridir. Söz konusu bildirim yapmayan işveren/vekillerine İş Kanunu hükümlerine göre para cezası uygulanacaktır.

#### **VI) ALT İŞVERENİN İŞYERİ BİLDİRİMİ**

İş Kanunu'nun 3. maddesindeki “alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.” Fıkrası 5763 Sayılı Kanunu'nun 1. maddesiyle değiştirilmiştir.

Yeni düzenlemeyle, alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür. Özellikle uygulamada rastlanılan suistimallere engel olmak için düzenlemede alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması öngörülmüştür. Nitekim gerekçede, “asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan ilişkinin yazılı yapılması şartı getirilmiştir. Alt işverenlik müessesesi yazılı kurulmadığı zaman çeşitli yorum ve problemlere yol açmaktadır.

Yazılı hale getirildiğinde itiraz ve yoruma mahal kalmamaktadır.” denilmektedir.

Alt işverenin yaptığı işyeri bildirimini üzerine tescili yapılan işyerine ait belgeler gerektiğinde İş Müfettişi tarafından incelenecektir. Maddenin gerekçesinde “4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde hangi işlerin alt işverene devredilebileceği yazılmış ancak bu devir işleminin bu maddeye uygun olup olmadığının kontrolü yapılamamaktadır. 4857 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde yapılan düzenleme ile, işi devralan alt işverenin Bölge Müdürlüğüne tescil için müracaat etmesi, Bölge Müdürlüğünce başvuru belgelerinin gerektiğinde İş Müfettişine incelettirilmesi ve muvazaalı bir durumun tespiti halinde tescilin iptal edilmesi öngörülmektedir.” Denilmektedir.

İş Müfettişi tarafından yapılan inceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir.

Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işle-

min tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirim ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir <sup>1</sup>.

İş Kanunu'nun 98 maddesine göre, Kanunu'nun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir.

## VII) BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMA/CEZAI MÜEYYİDE

### A) Genel Olarak

İş Kanununun 3. maddesine göre bildirim yükümlülüğüne uymamanın cezası aynı Kanununun 98. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Kanununun 3 üncü maddesindeki işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için para cezası öngörmüştür. Başka bir ifadeyle Kanun, işyerinin bildirilmemesi halinde uygulanacak para cezalarını, çalıştırılan işçi sayılarına bağlamıştır. Aynı şekilde, kanun-

<sup>1</sup> Yazının kaleme alındığı tarihte ilgili yönetmelik yayımlanmamıştı.

da yer alan para cezaları yıllık yeniden değerlendirme oranları ile artış göstermektedir.

15.05.2008 tarihli 5763 sayılı yasa ile İş Kanunu'nun 98. Maddesi değiştirilmiştir. 26 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe giren düzenlemeden önce bildirme yükümlülüğüne uymayan işveren ve işveren vekillerine çalıştırılan yeniden değerlendirme oranına göre, her işçi için 88 YTL para cezası uygulanmaktaydı. Ancak, 15.5.2008 tarihli 5763 sayılı yasa ile değiştirilen yeni düzenlemeye göre, 3 üncü maddenin birinci ve ikinci fıkralarındaki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için 100 YTL idari para cezası uygulanacaktır.

### **B) Ağır Ve Tehlikeli İşlerin Yapıldığı İşyeri**

İş Kanunu'nun 85 maddesi, ağır ve tehlikeli işler başlığıyla, onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını belirttiikten sonra, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağını, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceğini hükme bağlamıştır. Söz konusu Ağır ve Tehlikeli İşler Yönet-

meliği, 16.06.2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak, yürürlüğe girmiştir.

15.05.2008 tarihli 5763 sayılı yasa ile İş Kanunu'nun 98. Maddesinde yapılan değişiklikle, 85 inci madde kapsamındaki işyerlerinin bildirilmemesi halinde çalıştırılan her işçi için 1.000 YTL idari para cezası öngörülmüştür. Başka bir ifadeyle, ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerini bildirmemenin cezası her işçi için 1.000 YTL olarak öngörülmüştür.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

### **C) İdari Para Cezasına İtiraz**

4857 Sayılı İş Kanununda yer alan idari para cezalarına itiraz zamanla değişmiştir. Özetle,

- 1) 10.06.2003 -31.05.2005 dönemimde idari para cezalarına karşı İş Kanunu'nun 108 maddesine göre, tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz öngörülmüştü.
- 2) 01.06.2005-18.12.2006 dönemimde idari para cezalarına karşı, Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesine göre, kararın tebliği tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvuru öngörülmüştü.
- 3) 19.12.2006 -07.02.2008 tarihi iti-

bariyle idari para cezalarına karşı İş Kanunu'nun 108 maddesine göre, tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilmesi öngörülmüştü.

4) 08.02.2008 tarihi itibariyle idari para cezalarına karşı, Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesine göre, kararın tebliği tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvuru öngörülmüştür.

Kanunda para cezasının kesinleşmesinden bahsedildiğinden, idari para cezasına itiraz edilmemiş olması ya da itirazın ret edilmiş olması gereklidir. Bu bağlamda idari para cezasının ödenmiş olmasının önemi bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, para cezasının ödenmesi, cezanın kesinleştiği anlamına gelmemektedir.

### VIII) SONUÇ

İş Kanunu kapsamında bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusu değişti-ren veya işyerini kapatan işveren, du-

rumu bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Alt işveren de kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür.

Esasen, e-devletin gündemde olduğu günümüzde, işverenlerin, işyerlerinin açılışlarını, değişikliklerini ve kapanışlarını, kırtasiyecilikten uzak mekanizmalarla yapabilecekleri teknolojik imkanlar hazırlanmalıdır. Bu farklı birimlere verilmesi gereken formların "ortak bir format"a dönüştürülmesi şeklinde olabileceği gibi, oluşturulacak bilgi ağı ile kamu kurumları arasında "koordinasyon"la da olabilecektir.

### KAYNAKÇA

T.C. Yasalar. **4857 sayılı iş kanunu**. Ankara : Resmi Gazete