



## SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMASINDA İŞYERİNİN DEVRİ, NAKLİ, BİRLEŞMESİ veya İNTİKALİ

Akın ŞİMŞEK<sup>(\*)</sup>

### 1 - GİRİŞ

Kamuoyunda sosyal güvenlik reformu olarak adlandırılan 5510 sayılı Kanunun 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe ülkemizde yeni bir dönem başlamıştır. Özellikle kamu çalışanları ile kamu işverenleri tamamen yabancı oldukları kavram ve uygulamalarla karşılaşmışlardır. Özel sektör işverenleri için yeni olmamakla birlikte uygulamada tereddüde düştüğü konular da bulunmaktadır. İşyerinin devri veya nakli ile işyerlerinin birleşmesinde yapılacak işlemler bunlardan birisidir.

İşverenleri tereddüde hatta korkuya sevk eden sebeplerin başında ise ağır müeyyideleri olan idari para cezaları kapsamındaki maddi yaptırımlardır. Bu makalemizde sosyal güvenlik uygulamaları açısından işyerinin devri ve nakli ile işyeri birleşmesi konusunda açıklamalar yapılacaktır.

### 2- İŞYERİ ve İŞVEREN KAVRAMI

Sosyal güvenlik uygulaması açısından “işyeri” kavramına 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenleme ile işyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak belirlenmiştir.

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 sayılmaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin<sup>1</sup> “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde de;

İşveren: Sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

İşveren vekili: İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kişiyi,

<sup>(\*)</sup> Rekabet Kurumu Basım ve Yayın Müdürü

<sup>1</sup> 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

İşyeri: Sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerler ile bu yerlerde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçları,

İşyeri sahibi: Kanuna göre sigortalı olanların işlerini yaptıkları işyerlerinin sahibi veya kullanıcısı olan gerçek ya da tüzel kişilikler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

Olarak tanımlanmıştır.

### **3- 5510 SAYILI KANUNDA İŞYERİNİN DEVİRİ, NAKLİ, BİRLEŞMESİ ve İNTİKALİ**

İşyerinin devri, nakli veya birleşmesi hususuna 5510 sayılı Kanunun yine 11. maddesinde yer verilmiş ve gerekli açıklamalar yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tâbi şirketlerin nevelerinin değişmesi, birleşmesi veya diğer bir şirkete katılması durumunda, bu hususların ticaret siciline tesciline ilişkin ilân tarihini; adi şirketlerde şirkete yeni ortak alınması durumunda ise en geç yeni ortağın alındığı tarihi takip eden on gün içinde, işyeri bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmek zorundadır.

İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde, işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları,

ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde, işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür. İşyerinin aynı il sınırları içinde Sosyal Güvenlik Kurumunun diğer bir ünitesinin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde, adres değişikliğinin yazı ile bildirilmesi yeterlidir. Bu işlerde çalışan sigortalıların, sigorta hak ve yükümlülükleri devam etmektedir.

Valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişileri, yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, verildiği tarihten itibaren bir ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdürler.

Alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirir.

İşyeri bildirgesinin verilmemesi veya geç verilmesi, 5510 sayılı Kanunda belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmamaktadır.

### **4- 5510 SAYILI KANUNDA BU KAPSAMDA İDARİ PARA CEZALARI**

5510 sayılı Kanunun 11. maddesinde sayılan işyerinin devri, nakli veya birleşmesi ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında, ilgisine göre 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinde belirtilen idarî para cezaları uygulanmakta, idarî para cezası uygulanması, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine engel teşkil etmemektedir.

5510 sayılı Kanunun 102. maddesinde yer alan düzenlemeye göre bu kapsamda verilmesi

gereken bildirgeyi, Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenen şekilde ve usule uygun vermeyenler veya Sosyal Güvenlik Kurumunca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde, anılan ortamda göndermeyenler veya kanuni süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeyenlere;

1) Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(Ocak-Haziran 2010 dönemi için, 2.187,00 TL),

2) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı tutarında(Ocak-Haziran 2010 dönemi için, 1.458,00 TL),

3) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için bir aylık asgari ücret tutarında(Ocak-Haziran 2010 dönemi için, 729,00 TL),

İdari para cezası uygulanmaktadır.

Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini, ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmeyen ticaret sicili memurlukları ile yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, verildiği tarihten itibaren bir ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, yerine getirilmeyen her bir bildirim yükümlülüğü için dönemindeki aylık brüt asgari ücret tutarında(Ocak-Haziran 2010 dönemi için, 729,00 TL) idari para cezası uygulanmaktadır.

## 5- BİLDİRİM SÜRELERİ

### 5.1- İşyerinin Naklinin Bildirimi

İşyerinin faaliyette bulunduğu ilden başka bir ile nakledilmesi halinde, işyeri bildirgesinin, ilgisine göre işyerinin nakledildiği adresin bağlı ol-

duğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne veya varsa Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne, nakil tarihini takip eden en geç on gün içinde verilmesi gerekmektedir.

İşyerinin, aynı il içinde olmakla birlikte, başka bir Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne görev alanına giren bir adrese nakledilmesi halinde, işyeri bildirgesi verilmeyecek, ancak nakil tarihini takip eden tarihten itibaren on gün içinde nakledilen işyerinin sicil numarasını içerir yazı ile durumun eski ve yeni Merkez Müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir.

### 5.2- İşyerinin Devrinin veya İntikalinin Bildirimi

Sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin devri halinde, yeni işveren tarafından, en geç işin veya işyerinin devralındığı tarihi takip eden on gün içinde; gerçek kişi olan işverenin ölümü halinde ise, mirasçılarınca, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde iş yeri bildirgesinin işyerinin işlem gördüğü Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü veya varsa Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne verilmesi gerekmektedir.

### 5.3- İşyerinin Birleşmesi, Nevinin Değişmesi veya Adi Şirketlere Yeni Ortak

#### Alınmasının Bildirimi

6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tâbi şirketlerin birleşmesi veya nevinin değişmesi ya da diğer bir şirkete katılması halinde, en geç bu hususların ticaret siciline tesciline ilişkin ilân tarihini takip eden on gün içinde; adi şirketlerde şirkete yeni ortak alınması durumunda ise en geç yeni ortağın alındığı tarihi takip eden on gün içinde, işyeri bildirgesinin, işyerinin işlem gördüğü Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü veya varsa Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne verilmesi gerekmektedir.

**6- İŞ KANUNUNDA İŞYERİNİN DEVRİ**

İşyerinin devrinde 5510 sayılı Kanun yanında 4857 sayılı İş Kanunu<sup>2</sup> ile de işyerini devreden ve devralan işverenlere bazı sorumluluklar getirilmiştir. 4857 sayılı Kanunda bu konuda düzenlemeye "İşyerinin veya bir bölümünün devri" başlıklı 6. maddesinde "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

*Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.*

*Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.*

*Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.*

*Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.*

*Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz."*

Denilmek suretiyle konu hüküm altına alınmıştır.

**7- İŞ KANUNUNDA İŞYERİ DEVRİNDE İŞVERENİN SORUMLULUKLARI**

İşyeri veya işyerinin bir bölümü başka birine devredildiği zaman devir tarihinde işyerinde veya devir olunan bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte işyerini devralan işverene geçmektedir. İşyerini kısmen de olsa devralan işveren, devraldığı bölümde çalışan işçilerin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. İşçilerin kıdem tazminatları ile süreye bağlı diğer hakları bu kapsamdadır.

İşyeri devrinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı tutulmuştur. Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmamaktadır.

Devreden veya devralan işveren çalışanlarının iş sözleşmesini sadece işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedememektedir. İşyeri devri işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmamaktadır.

Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

İflas dolayısıyla işverenin malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde bu esaslar uygulanmamakta

<sup>2</sup> 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

varsa diğer genel düzenlemelere göre işlem yapılmaktadır.

### 8- SONUÇ

İşyerinin başka bir işverene devri, vefat edenin mirasçılara intikali, şirketin mahiyetinin değişmesi, adi şirketlere yeni ortak alınması, kısmen veya tamamen başka bir işyeri ile birleşmesi durumlarında mevzuatla belirlenen sürede bildirimini Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmemesi, işverenleri idari para cezaları kapsamında maddi yaptırımlarla karşılaşmalarına yol açacaktır.

Aynı Sosyal Güvenlik Merkezine bağlı bölgede işyerinin adresinin değişmesi durumunda bildirge verilmesi zorunluluğu bulunmaması, sadece bir yazı ile durumun ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu ünitesine bildirilmesinin öngörülmesi ile de işverenlere büyük kolaylık sağlanmıştır.

İş Kanununa göre işyerinin devrinde iki yıl süreyle eski işverenin sorumluluğunun devam etmesi sadece kendi dönemi ile ilgili bir sorumluluktur. Eski işverenin bu iki yıllık sürede devrettiği işyerinde çalışmaya devam eden eski çalışanlarının kıdem tazminatı sorumlulukları sadece kendi döneminde geçen sürelerle sınırlı olmak üzere kendisinde kalmaktadır.