

## SGK DENETİM ELEMANLARINCA DÜZENLENEN İŞYERİ DURUM TESPİT TUTANAĞININ GEÇERLİLİĞİ

5510 sayılı Kanunun “Kurumun denetleme ve kontrol yetkisi” başlıklı 59’uncu maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesine göre; bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Burada geçen “bunlar” ibaresinden kasıt SGK denetim elemanları (müfettiş ve denetmenler) kastedilmektedir.

**Durum tespiti**, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 4/1-ç maddesinde; sigortalılık niteliğini, tescil işlemlerini, sigorta olaylarını, asgari işçiliğin tespiti amacıyla yapılan denetim ve kontrolleri şeklinde tanımlanmıştır.

İşyerinde yapılan durum tespiti sonucunda düzenlenen rapor, **Durum Tespit Raporu** olup; denetimi yapılan işyerlerinin 5510 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığı, işyerinin durumu, işyerinin faaliyet konusu, hangi iş kolu kodunda tasnif edileceği, işyerinde tescilli-tescilsiz çalışanların tespiti gibi hususlarda, ilgili işyeri yasal defter ve belgelerinin incelemesi yapılmaksızın düzenlenen rapordur.

**İşyeri Durum Tespit Tutanağı**; işverene, işveren vekiline veya işyeri yetkililerine, ayrıca tutanağa beyanı kaydedilen sigortalılara imzalatılır ve tutanağın bir sureti imzası alınan işverene, işveren vekiline veya işyeri yetkilisine teslim edilir. Denetimin; işverenin, işveren vekilinin veya işyeri yetkilisinin yokluğunda yapıldığı durumlarda, tutanak **Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinde** kayıtlı sigortalılardan mümkünse kıdemli olana, yoksa belgede kayıtlı herhangi bir sigortalıya imzalatılır ve bir sureti tutanağı imzalayana teslim edilir. Tutanağa, suretin kime teslim edildiği de yazılır. İşveren, işveren vekili ya da işyeri yetkililerinin imzadan kaçınmaları halinde, “**imzadan imtina edildiği**” hususu tutanağa kaydedilir; bunların yokluğunda yapılan denetimler için tutanağın başka bir sigortalıya da imzalatılamaması durumunda, tutanağa “**işveren-işveren vekilinin denetim sırasında işyerinde bulunmadıkları ve sigortalıların da imzadan kaçındıkları**” kaydı konulur. Tutanağın işyeri dışından üçüncü bir kişiye tanık olarak imzalatılması durumunda tanığın kimlik bilgilerine de yer verilir. Sigortalıların kendi beyanlarına ilişkin imza veya paraf atmaktan imtina etmeleri halinde de tutanak içeriğine bu husus kaydedilir.

Kurum müfettişinin düzenlediği, işçi ve işverenin imzalarını içeren rapor, aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir.

İnanırcı olmayan iki tanık sözü ile raporun aksine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirir (Yrg.10.HD., T.26.04.1993, E.1993/2725, K.1993/4251). Müfettiş tahkikat raporu ve durum tespit tutanağı güçlü delildir (Yrg.10.HD., T.30.10.1997, E.1997/7165, K.1997/7452). Öncelikle kurum müfettişlerince tanzim edilen tutanağa itibar edilmelidir. Ancak aksi, eş değerde yazılı başka delille ispat edilebilir. Şahit ifadesiyle çürütülemez (Yrg.10.HD., T.21.09.1995, E.6663, K.7228).

Müfettişçe tanzim edilen tutanak aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir, itibar edilmelidir. Mahkemece işyerinde keşif yapıp tanık dinlenerek aksi ispat edilemez. Yazılı belge gerekir (Yrg.10.HD., T.06.03.1997, E.1869, K.1824). Tutanağın aksinin kanıtlandığı sonucuna varmak için en azından o tutanağı imzalayanların dinlenmeleri gerekir, dinlenilmeden karar verilmesi isabetsizdir (Yrg. 10. HD., T.14.09.1982, E.3423, K.3726). İşverenin imzası taşımadığı zaman belgenin aksini ispat mümkün ise de işverenin tutanağı imzadan kaçınmış olması, tutanağın geçersiz olduğu anlamına gelmez, yine muteberdir (Yrg. 10. HD., T.11.06.1981, E.3202, K.3795). Kurumun yetkili memurlarınca tutulan tutanağın geçerli olması için işverenin imzasının bulunması şartı yoktur (Yrg. 10. HD., T.24.09.1980, E.4552, K.5296). Sigorta müfettiş tutanağı aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir (YHGK., T.23.06.1999, E.1999/10-543, K.1999/534).

Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından yapılan incelemelere dayalı tutanakların değerlendirildiği ve varılan sonucun yazıya geçirildiği raporların, sadece memur veya müfettiş tarafından düzenlenmiş olmaları, anılan raporların 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 59 ve 100. maddeleri kapsamında aksinin yazılı delille kanıtlanması gereken belgeler olarak kabulleri için yeterli değildir (Yrg. 10. HD., T.17.03.2015, E.2014/26417, K.2015/4824). Aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olan tutanaklar ile ifade edilen tutanaklar; Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından belgelere dayalı olarak düzenlenmiş olanlar ile belgeye dayalı olmamakla birlikte düzenlenmesinde hazır bulunan işveren, işçi veya üçüncü kişi beyanları uyarınca düzenlenerek doğruluğu ilgili kişilerin imzaları ile tasdik edilen ve imza inkârına konu olmayan tutanaklardır (Yrg. 10. HD., T. 07.11.2018, E.2017/994, K.2018/9048 – T.03.04.2018, E.2017/1782, K.2018/2955).

Tutanaklarda imzası bulunmayanlar yönünden, söz konusu tutanakların aksinin yazılı delille kanıtlanması yükümünden söz etmek mümkün değildir (Yrg. 21.HD., T.06.02.2020, E.2019/253, K.2020/553). Evrensel Ceza Hukuku ilkeleri çerçevesinde, bir fiilden ötürü ceza verilebilmesi için fiilin somut bilgi ve belgeler ile aksine ihtimal verilmeyecek şekilde ispatlanmasının gerekeceği tartışmasızdır. Dava dosyasında, davacıya ait işyerinde yapılan yerel denetim sonucu işveren veya işveren vekilinin imzası bulunmayan, yalnızca işçi imzasını taşıyan tutanak ile işçi çalıştığı hususunun tespit edildiği, bu konuda başkaca bir bilgi ve belge bulunmadığı görülmektedir.

Kişi hakkında ceza yaptırımını uygulanabilmesi için fiilin, somut bilgi ve belge ile aksine ihtimal verilmeyecek şekilde ispatlanarak sübuta erdirilmesi ve bunun üzerine ceza yaptırımını uygulanması gerektiğinden, raporda tespit edilen hususların açıkça ortaya konulamaması nedeniyle verilen para cezasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır (**Danıştay Onbeşinci Dairesi, T.09.05.2016, E. 2012/5560, K. 2016/3353**). Olayda, davacıya ait işyerinde yapılan denetim sırasında, sosyal güvenlik kontrol memurları tarafından hazırlanan 12.12.2009 tarihli yerel denetim tutanağına dayanılarak söz konusu iş yerinde çalıştığı tespit edilen 14 işçi nedeniyle dava konusu idari para cezası verilmiş ise de, bu tutanakta sadece anılan denetim görevlilerinin ve işyeri çalışanının imzalarının bulunduğu, işveren veya vekilinin bu tutanağı imzalamadığı gibi ayrıca bu konuda başka tespitler yapılmadan yalnızca bu tutanak dikkate alınmak suretiyle dava konusu işleme dayanak alınan rapor hazırlandığı görülmüş olup, davacıya ait iş yerinde çalışan işçilerin bildirilmediği hususunun somut bilgi ve belgelerle açık bir biçimde ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır. Kişi hakkında ceza yaptırımını uygulanabilmesi için fiilin, somut bilgi ve belge ile aksine ihtimal verilmeyecek şekilde ispatlanarak sübuta erdirilmesi ve bunun üzerine ceza yaptırımını uygulanması gerektiğinden, yapılan tespitlerin açıkça ortaya konulamaması nedeniyle verilen para cezasında hukuka uyarlık bulunmamıştır (**Danıştay Onbeşinci Dairesi, T.05.11.2015, E. 2011/12000, K. 2015/6977**).

Uyuşmazlığın çözümü açısından özellikle belirtilmelidir ki, 5510 sayılı Kanun'un 59. ve 100. maddeleri uyarınca Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Diğer bir anlatımla, yetkili kişilerce düzenlenen ve tarafların ihtirazi kayıt koymaksızın imzaladığı tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olup, aksi ancak yazılı delille kanıtlanabilir (**Yrg. 10. HD., T.22.02.2018, E.2015/18185, K.2018/1282**). Ne var ki, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olan tutanaklar ile ifade edilen tutanaklar; Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından belgelere dayalı olarak düzenlenmiş olanlar ile belgeye dayalı olmamakla birlikte düzenlenmesinde hazır bulunan işveren, işçi veya üçüncü kişi beyanları uyarınca düzenlenerek doğruluğu ilgili kişilerin imzaları ile tasdik edilen ve imza inkârına konu olmayan tutanaklardır (**Yrg. 10. HD., T.09.09.2013, E.2013/11354, K.2013/15660**). Tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olup, aksi **ancak yazılı delille** kanıtlanabilir. 5510 sayılı Kanun'un 59. ve 100 maddelerinde söz edilen görevliler tarafından düzenlenen tutanaklar üçüncü kişilerin imzalı beyanları alınarak düzenlenmiş ve imza inkârına da konu olmamış ise artık aksi sabit oluncaya kadar geçerli kabul edilecektir. Bu tutanakların aksi ise **ancak yazılı delille** ispatlanabilir (**YHGK., T.28.02.2019 , E. 2015/2858, K. 2019/231**). Davacının oğlu tarafından da imzalanan İşyeri Durum Tespit Tutanağında işçilerin açık beyanı ile işe başlama tarihleri 20.02.2009 ve 15.03.2010 olarak tespit edilmiştir. Davacının iş yerini işlettiği dönemde de işçilerin çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda; davacının iş yerini işlettiği dönemin de inceleme kapsamında olması ve işyeri çalışanlarının beyanları dikkate alınarak davanın reddi

gerekirken, dava konusu işlemin iptali yolunda verilen mahkeme kararının bozulması gerekmektedir (Danıştay Onbeşinci Daire; T.17.10.2017, E. 2012/2513, K. 2017/5611).

Bu ilkeler ışığında somut olay değerlendirildiğinde, Kurum işleminin dayanağı olan 24.01.2011 tarihli kontrol memuru raporunda davacının komşusu X, davacı ve eski eşi Y'nin üst komşuları olduğunu ve beraber yaşadıklarını imzalı beyan ile bildirdiği açıklanmıştır. Mahkemece bu kişi tanık sıfatı ile dinlendiğinde ise kontrol memuruna verdiği imzalı ifadesini anlattıklarının metne yanlış yazıldığı, okumadan imzaladığı gibi nedenlerle inkâr etmiş, davacı ve eski eşinin bir arada yaşamadıklarını ifade etmiştir. Mahkemece davacıya bağlanan ölüm aylığının iptali ve ödenen aylıkların iadesine yönelik işleminin 5510 sayılı Kanun'un 56/son maddesine uygun olup olmadığı yönünde birtakım araştırmalar yapılmış ve davacı ile eşinin boşandıktan sonra birlikte yaşamadıkları sonucuna varılmış ise de bu araştırma kontrol memuru tarafından tutulan tutanağın aksini ispata yeterli kabul edilemez (YHGK, T.28.02.2019, E. 2015/2866, K. 2019/223).

**Sonuç olarak;** SGK denetim elemanlarınca düzenlenen tutanakların aksi tanık sözleri ile ispatlanamaz, ancak eşdeğerde yazılı bir belge ile çürütülebilir. Tutanakların, tarafların imzası ve ihtirazi kayıt bulunmaması hallerinde geçerli kabul edilecektir. Elbette, ihtirazi kayıt varsa açıklığa kavuşturulmalıdır.

Saygılarımızla

**VİZYON GRUBU**