

# MADDE 99 - 103

DOÇ. DR. MURTEZA AYDEMİR

## SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE BİLDİRİMLER

**MADDE 99- Sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri ile ilgili yapılacak her türlü kanunî düzenlemeler bu Kanunda yapılır.**

**Bu Kanun gereğince yapılacak bildirimler hakkında, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanır.**

### I-GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanunun 99 uncu maddesinin birinci fıkrasında; “Sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri ile ilgili yapılacak her türlü kanunî düzenlemeler”in bu Kanunda yapılacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme emredici nitelikte bir yasa hükmü olduğundan, artık bundan böyle yasa koyucunun 5510 sayılı Kanunla ilgili değişiklikleri başka yasalarla veya yasalarda düzenleyememesi gerekir. Buna rağmen “sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri” ile ilgili başka yasalarda düzenleme yapılırsa yasa koyucuya herhangi bir yaptırım uygulanamayacağından, bu düzenleme bir temenni mahiyetinde kalabilecektir<sup>(1)</sup>. Diğer yandan Sosyal Güvenlik Hukukunun yasama kaynakları arasında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu en önemli ve kapsamlı kanun olmakla birlikte yegâne kanun değildir. Bu durumda “sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri ile ilgili yapılacak her türlü kanunî düzenlemelerin” sadece 5510 sayılı Kanunda yapılmasını imkânsız kılmaktadır.

<sup>1</sup> ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 1421.

Bununla birlikte, sosyal güvenlik ile ilgisi olmayan ve çok fazla sayıda başka kanunda ek ve değişiklikler yapan kanunlarda sosyal güvenlik hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi yolunu kapatmaya yönelik böyle bir düzenlemenin yerinde olduğunu söyleyebiliriz.

5510 sayılı Kanununun 99 uncu maddesinin birinci fıkrasında ise; 5510 sayılı Kanun gereğince yapılacak bildirimler hakkında, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri”nin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle Kurum, yapacak olduğu bildirimlerde 7201 sayılı Tebligat Kanunu ve bu Kanunun uygulanma alanı ile ilgili olarak çıkarılan Yönetmelik hükümlerine uygun hareket etmek zorundadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamındaki işverenler elektronik tebligat adresi almak ve elektronik tebligat sistemini kullanmakla yükümlüdürler. Kurum, bu kişilere 24/9/2021 tarihli ve 31608 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik” ve “Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligat İşlemleri” başlıklı 2021/38 sayılı Genelge hükümleri gereğince e- tebligat yapmak zorundadır. Ancak elektronik yolla tebligatın zorunlu bir sebeple yapılamaması hâlinde, kendilerine elektronik tebligat yapılması gereken muhataplara diğer usullerle de tebligat yapılabilir.



## **BİLGİ VE BELGE İSTEME HAKKI, BİLGİ VE BELGELERİN KURUMA VERİLME USÛLÜ**

**MADDE 100- (Değişik: 17/4/2008-5754/59 md.)**

5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler doğrudan, münferit olarak bilgi ve belge istenmesi hariç olmak üzere kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ise Kurumla yapılacak protokoller çerçevesinde, Devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak hâller ile özel hayat ve aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın gizli dahi olsa Kurum tarafından kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, 6183 sayılı Kanuna göre Kurum alacaklarının takip ve tahsili ile bu Kanun kapsamında verilen diğer görevler ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi sürekli ve/veya belli aralıklarla vermeye, bilgilerin elektronik ortamda görüntülenmesini sağlamaya, görüntülenen bu bilgilerin güvenliğini sağlamaya, muhafaza etmek zorunda oldukları her türlü belge ile vermek zorunda oldukları bilgilere ilişkin mikrofiş, mikrofilm, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki kayıtlarını ve bu kayıtlara erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm sistem ve şifreleri incelemek için ibraz etmeye mecburdurlar.

Bu madde kapsamında ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar Kurumun belirleyeceği süre içerisinde söz konusu talebe cevap vermek ve gereken kolaylığı göstermekle yükümlüdürler.

(Değişik birinci cümle: 15/2/2018-7099/19 md.) Kurum, bu Kanun gereği verilecek her türlü belge veya bilginin internet, elektronik ve benzeri ortamda gönderilmesi hususunda, gerçek veya tüzel kişiler ile yazılı sözleşme ile yetki verilmiş gerçek veya tüzel kişilere izin vermeye, bu kişileri aracı kılmaya veya zorunlu tutmaya, Kuruma verilmesi gereken her türlü belge, bildirme ve taahhütnamenin, gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara verilmesini mecbur kılmaya, söz konusu belgeleri diğer kamu idarelerine ait formlarla birleştirmeye ve bu belgeleri kamu idarelerinin elektronik bilgi işlem ortamından almaya, bu kişilere yapılacak bildirimleri Kuruma verilmiş saymaya, bu Kanunun uygulaması ile ilgili işveren, sigortalı ve diğer kurum, kuruluş ve kişilerin talepleri üzerine veya re'sen düzenleyeceği her türlü bilgi ve belgeyi bilgi işlem ortamında oluşturmaya, bu şekilde hazırlanacak olan bilgi ve belgelerin sadece internet ve benzeri iletişim ortamından ilgili kişilere verilmesini kararlaştırmaya yetkilidir.

**Elektronik ortamda hazırlanacak bilgi ve belgeler adli ve idari makamlar nezdinde resmi belge olarak geçerlidir.<sup>2</sup>**

**Belge veya bilgileri internet, elektronik ve benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulan gerçek ve tüzel kişilerin, Kurumun bilgi işlem sistemlerinin herhangi bir nedenle hizmet dışı kalması sonucu belge ve bilgiyi, bu Kanunda öngörülen sürenin son gününde Kuruma gönderememesi ve muhteviyatı primleri de yasal süresi içinde ödeyememesi halinde, sorunların ortadan kalktığı tarihi takip eden beşinci işgününün sonuna kadar belge veya bilgiyi gönderir ve muhteviyatı primleri de aynı sürede Kuruma öder ise bu yükümlülükleri Kanunda öngörülen sürede yerine getirmiş kabul edilir.**

**(Ek fıkra: 18/2/2009-5838/3 md.) Üçüncü fıkra hükümleri çerçevesinde yetkilendirilen kamu idaresi, yetkilendirildiği hususlarla sınırlı olarak kendi mevzuatında yer alan yetkileri kullanabilir.**

**(Ek fıkra: 25/6/2009-5917/41 md.) Kurum, genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilerin genel sağlık sigortasından yararlanmalarına esas bilgilerinin, sağlayacağı elektronik alt yapı üzerinden girilmesini kamu idarelerinden, işverenlerden ve bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalılardan isteme yetkisine sahiptir. Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (10) numaralı bendinde belirtilen şartlara uygun olarak veya Kurumca belirlenecek sürede bilgi girişlerini yapmayanlar hakkında bu Kanunun 102 nci maddesine göre idari para cezası uygulanır.**

**Bu maddenin uygulanması ile ilgili usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.**

## **I-GENEL OLARAK**

5510 sayılı Kanununun 100. maddesinde Kurumun bilgi ve belge isteme hakkı, muhataplarının yükümlülükleri ile bunların hangi yöntemle Kuruma verileceği hususları düzenlenmiş bulunmaktadır<sup>(3)</sup>.

5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nda Kurumun temel amacı; "sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmek" olarak belirtildikten sonra Kurumun görevleri arasında; "Ulusal

<sup>2</sup> 15/7/2016 tarihli ve 6728 sayılı Kanununun 50 nci maddesiyle, bu fıkranın birinci cümlesinde yer alan "gerçek ve tüzel kişileri" ibaresi "gerçek veya tüzel kişiler ile yazılı sözleşme ile yetki verilmiş gerçek veya tüzel kişilere izin vermeye, bu kişileri aracı kılmaya veya" şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>3</sup> ASLANKÖYLÜ, 1423

kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak” sayılmıştır (md. 3).

Sosyal güvenlik sisteminin sağlıklı işleyebilmesi, Kurumun görevini düzenli ve hatasız yerine getirebilmesi diğer etkenler yanında ilgili kişi, kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge alınmasına da bağlıdır. Bu çerçevede resmi ve gayri resmi, gerçek ve tüzel kişiler kurum tarafından istenecek her türlü bilgi ve belgeyi vermek zorundadırlar (4).

## II-BİLGİ VE BELGE VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bilgi ve belge verme yükümlülüğü, esas itibariyle 5510 sayılı Kanununun 100. maddesinde, ayrıca sözü edilen bu maddeye dayanılarak çıkartılan Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü ile Kurum ve Kuruluşlardan Bilgi ve Belgelerin Alınmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile bu yönetmeliğe dayalı olarak çıkartılan Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi ve Belgelere Dair Tebliğ ile düzenlenmiş bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanununun 100. maddesinin ilk fıkrasında; Kurumun bilgi ve belge isteme hakkı karşısında, bu hakkın yükümlüsü olarak 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar, gerçek ve tüzel kişiler ile kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar sayılmıştır. Kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, Kurum ile yapılacak protokoller çerçevesinde bilgi ve belge sunacaklardır. Özel hukuk kişileri ile döner sermayeli kuruluşlar ise doğrudan (yani herhangi bir protokole ihtiyaç duyulmadan) bilgi ve belge vermek zorundadırlar. Kuruma belge ve bilgi sunma yükümlülüğü sürekli ve/veya belli aralıklarla gerçekleştirilmektedir. Kurum, bu Kanun gereği verilecek her türlü belge veya bilginin internet, elektronik ve benzeri ortamda gönderilmesi hususunda, gerçek ve tüzel kişileri zorunlu tutmaya yetkili kılınmıştır (md.100/I-III) (5).

Bilgi ve belge verme yükümlülüğünün kapsamında; her türlü bilgi ve belgeyi sürekli ve/veya belli aralıklarla vermek, bilgilerin elektronik ortamda görüntülenmesini sağlamak, görüntülenen bu bilgilerin güvenliğini sağlamak, muhafaza etmek zorunda oldukları her türlü belge ile vermek zorunda oldukları bilgilere ilişkin mikrofiş, mikrofilm, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki kayıtlarını ve bu kayıtlara erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm sistem ve şifreleri incelemek için ibraz etmek yükümlülükleri gelmektedir.

4 SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, İstanbul, 2019, s.192.

5 SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 192.

Ayrıca 100. madde kapsamında yer alan ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar Kurumun belirleyeceği süre içerisinde söz konusu talebe cevap vermek ve gereken kolaylığı göstermekle yükümlüdürler (md.100/II)

Ancak bu yükümlülükler bazı noktalarda sınırlandırılmıştır. Öncelikle bilgi ve belge verme yükümlülüğünün amacı kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, Kurum alacaklarının takip ve tahsili ile 5510 sayılı Kanun kapsamında verilen diğer görevler ile sınırlandırılmıştır. Aynı şekilde devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak hâller ile özel hayat ve aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler dikkate alınmak suretiyle Kuruma bilgi ve belge verilemez. Bununla birlikte özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın gizli dahi olsa kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması söz konusu ise istenilen bilgi ve belgelerin Kuruma sunulması gerekmektedir <sup>(6)</sup>.

Kurumun bankalardan istediği gerçek ve tüzel kişilere ait bilgiler 5411 sayılı Kanununun 73 üncü maddesinin üçüncü fıkrası gereğince sırrın ifşası kapsamında; Maliye Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlardan istediği gerçek ve tüzel kişilere ait bilgi ve belgeler vergi mahremiyeti kapsamında değerlendirilemez (Yön., md.5/4,5).

Elektronik ortamda hazırlanacak veya alınacak bilgi ve belgeler, adli ve idari makamlar nezdinde resmî belge niteliğindedir (5510 sayılı Kanun md.100/3; Yön. md.5/6). Bu durumda bildirilen ortamda kayıtlı bilgi ve belgeler aksi aynı güç ve nitelikteki bir delille ispatlanmadıkça resmi delil niteliği bulunmaktadır <sup>(7)</sup>.

Kurum talep edecek olduğu bilgi ve belgelere ilişkin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları için T.C. Kimlik Numarası, yabancı ülke vatandaşları için Yabancı Kimlik Numarası, tüzel kişiler için Vergi Kimlik Numarasını bildirecektir. Kuruma gönderilecek çalışanlara ve işyerine ait bilgi ve belgelerde kural olarak gerçek kişiler için adı-soyadı, tüzel kişiler için işyeri unvanı, işyeri adresi, varsa işe başlama tarihi, meslek bilgileri, hizmet akdi ile çalışanlar ve kendi nam ve hesabına çalışanlar bazında bilgiler yer almalıdır.

Kamu idareleri ile diğer kurum ve kuruluşların yoklama, kontrol, denetim ve teftişle görevlendirilen görevlileri ya da memurları ile kolluk kuvvetleri ve zabıta memurlarınca düzenlenen, çalışan kişilerin işyeri sahibi/işyeri çalışanı ayrımlı bilgileri ile meslek bilgileri ve çalışılan yerin unvanı ve açık adres bilgilerini içeren her türlü tutanak, rapor, form ve diğer bilgi ve belgeler Kuruma gönderilir. Kanun ve Yönetmelik kapsamında bilgi ve belge istenen kurum ve kuruluşlar Devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak haller ile özel ve aile hayatının gizliliği ve savunma haklarına ilişkin hükümler haricinde teknik imkânsızlık, gizlilik ve sır saklama

<sup>6</sup> ASLANKÖYLÜ, 1424.

<sup>7</sup> ASLANKÖYLÜ, 1424.

hükümlerini ileri sürerek veya her ne sebeple olursa olsun bilgi ve belge vermekten, Kurumca talep edilmesi halinde protokol yapmaktan kaçınmazlar (Yön. md.5/9-10).

### **III-BİLGİ VE BELGELERİN VERİLME/ALINMA USULÜ**

Kurum “5510 sayılı Kanun gereği verilecek her türlü belge veya bilginin manuel olarak veya internet, elektronik ve benzeri ortamda ya da e-sigorta ile gönderilmesi hususunda” yetkili kılınmıştır. (Yön. md.8/1). Bununla birlikte alınacak bilgi ve belgeler ile yapılacak sorgulamaların Kuruma elektronik ortamda gönderilmesi esastır. Alınacak bilgi ve belgeler, elektronik altyapının bulunmadığı veya kullanımının mümkün olmadığı durumlarda manuel olarak gönderilebilir (Tebliğ, md. 33/1).

Kuruma gönderilecek bilgi ve belgelerde Tebliğ’e ek-1 formu kullanılabilir.

Kurum bilgi işlem sisteminin herhangi bir nedenle hizmet dışı kalması sebebiyle belge ve bilginin öngörülen sürenin son gününde Kuruma gönderilememesi halinde sorunların ortadan kalktığı tarihi takip eden beşinci işgününün sonuna kadar gönderilmesi gerekmektedir. Aksi halde bu yükümlülükler Kanunda öngörülen sürede yerine getirmiş sayılmaz (5510 sayılı Kanun, md. 100/4; Yön., md.8/3).

Kurum bilgi işlem sisteminin hangi durumlarda hizmet dışı sayılacağı. Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde sayılmıştır: Buna göre; donanım ve yazılımdan kaynaklanan arızalar, elektrik ve iletişim alt yapısında meydana gelen arızalar, yangın, yıldırım, infilak ve benzeri olaylar sonucu meydana gelen ve işlem yapmayı engelleyici durumlar, sel veya su baskını, fırtına, yer kayması, deprem gibi tabii afetler ile grev, lokavt, sabotaj, terör saldırıları, Kurumun hizmet satın aldığı internet servis sağlayıcılarında meydana gelen arızalar, Kurumca belirlenecek benzeri durumlar, belgelerin Kanunda öngörülen sürenin son gününde Kurumca alınmasını engelleyici sebepler olarak kabul edilmiştir. Yalnız bu durumların Kurum Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü yetkililerince imzalanacak bir tutanak ile tevsik edilmesi koşulu bulunmaktadır.

### **IV-BİLGİ VE BELGELERİN GÖNDERİLME PERİYODU**

Kurumca istenen bilgi ve belgelerin gönderilme periyodu hakkında Tebliğin 4 üncü maddesinde düzenleme yapılmıştır. Buna göre;

a) Bilgi ve belgeler, bankalar ve kamu idareleri ile diğer kurum ve kuruluşlardan takvim ayı içerisinde alınan bilgiler, verilerin kendilerine intikal ettiği tarihi takip eden ayın sonuna kadar Kuruma gönderilir. Bilgi ve belgelerin Kuruma gönderilmesi gereken sürenin son gününün resmî tatile rastlaması halinde, son gün izleyen ilk iş günü sonuna kadar Kuruma gönderilir.

b) Bazı kurum ve kuruluşların yaptığı işlemlerin özelliğine göre bazı bilgilerin verilme periyodu ayrıca belirlenebilir. Buna göre;

- 1) Çiftçi kayıt sistemi ile ilgili bilgiler her takvim yılını takip eden yılın ilk ayının sonuna kadar Kuruma gönderilir.
- 2) Okullarda öğrenci taşıma işini alan servis sahipleri ile bu servis araçlarında çalışanlara ait bilgiler, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden ayın sonuna kadar Kuruma gönderilir.
- 3) Okullarda kantin işletenlere ve yanlarında çalıştırdıkları kişilere ait bilgiler, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden ayın sonuna kadar Kuruma gönderilir.
- 4) Kamu kurum ve kuruluşlarınca personel servis hizmeti için yapılan sözleşmeye ilişkin bilgiler, sözleşme tarihini takip eden ayın sonuna kadar Kuruma gönderilir.
- c) Kamu kurumları denetim elemanları ile kolluk, kontrol ve yoklama memurları tarafından tutulan tutanak ve tespitlerden sigortasız çalıştığı anlaşılmalanları tespitleri ile birlikte en geç bir ay içinde Kuruma gönderilir.
- d) Kanunun 11 inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında Kuruma bildirilmesi gereken bilgi ve belgeler en geç bir ay içinde Kuruma gönderilir.
- e) Bankalarca Kurumca sağlanacak elektronik alt yapı üzerinden gerçekleştirilecek sigortalılık sorgulama işlemleri neticesinde istenen bilgi listeleri, işlemlerin gerçekleştirildiği ayı takip eden ikinci ayın sonuna kadar Kuruma gönderilir.

### **V-BİLGİ VE BELGE VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İHLALİ**

5510 sayılı Kanun kapsamında belirtilen sigortalılık kontrolleri ve buna müteakip bildirme yükümlülüklerini yerine getirmeyen kamu idareleri ve bankalar ile diğer kuruluşlara, Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi gereğince işlem yapılır.

Protokol yapılarak alınacak bilgi ve belgeleri, protokolde belirtilen sürede mücbir sebep olmaksızın vermeyenlere; ayrıca münferiden ya da protokol kapsamı dışında Tebligat Kanunu hükümleri çerçevesinde istenen bilgi ve belgeleri Kurumca belirtilen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyen kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilere Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi gereğince işledikleri fiillere göre işlem yapılır.

5510 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yasal süresi içinde yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlara Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi gereğince işlem yapılır.

Bilgi ve belge verme yükümlülüğünün ihlali halinde verilecek idari para cezaları hakkında geniş bilgi 102 inci madde altında verildiğinden, burada sadece yaptırımların varlığını hatırlatma açısından kısa bilgi verilmiştir.

## UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜM YERİ

**MADDE 101- Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.**

### I- GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanununun 101 inci maddesi görevle ilişkin hükümleri düzenlemektedir. Görev (vazife), bir davaya medeni yargı içindeki hangi mahkemeler tarafından bakılacağını belirtir <sup>(8)</sup>. Başka bir deyişle, görev kuralları, uyuşmazlığın medeni yargı içindeki hangi mahkemelerde çözüleceğinin cevabını ilgilendirir <sup>(9)</sup>. Belirli bir davayla ilgili görevli mahkemeyi tespit ederken, öncelikle o davanın genel mahkemelerin mi yoksa özel mahkemelerin mi görev alanına girdiği araştırılır. Özel mahkemelerin görevi, genel mahkemelerin görevinden önce gelir <sup>(10)</sup>. Genel mahkemelerin bakacakları davalar belirli kişi ve iş türlerine göre sınırlandırılmamış olup, aksi kararlaştırılmadıkça medeni yargılama hukukuna giren her çeşit işe bakmakla görevlidirler. Açık bir kanun hükmü ile özel mahkemelerde görülmesi öngörülmeleyen bütün davalar genel mahkemelerde görülür. Hukukumuzda genel mahkemeler asliye hukuk ve sulh hukuk mahkemesi olmak üzere ikiye ayrılır <sup>(11)</sup>. İş mahkemeleri ise özel kanunlarla kurulmuş özel mahkemelerden biridir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre mahkemelerin görevleri ancak kanunla belirlenir ve görev kuralları kamu düzenindedir (md.1). 6100 sayılı Kanunun bu maddesi Anayasa'nın 142. maddesinde yer alan; "mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri kanunla düzenlenir" hükmünün bir gereğidir. Anayasanın yer verdiğimiz iş bu maddesi gereği birçok kanunda hangi mahkemelerin hangi uyuşmazlıklara bakacağı belirlenmiştir <sup>(12)</sup>. Mahkemelerin görevi kıyas veya yorum yoluyla genişletilemez ya da değiştirilemez. Kanunda açıklık bulunmayan durumlarda görev genel mahkemelere aittir (5.12.1977 gün ve 1977/4 E., 1977/4 K. sayılı İçtihatları Birleştirme Kararı Gereğinden) <sup>(13)</sup>.

Bu açıklamalardan sonra 5510 sayılı Kanundaki görev konusuna temel oluşturması açısından öncel genel kanun niteliğinde olan 6100 sayılı Hukuk Mu-

<sup>8</sup> Kuru, Baki /Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 21.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s.121; Pekcanitez, Hakan /Atalay, Oğuz /Özekes, Muhammet: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 12.Bası, Ankara, 2011, s.105-106.

<sup>9</sup> Pekcanitez/Atalay /Özekes, s.105-106.

<sup>10</sup> KAR, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2021. 179; KURU, Baki, Medeni Usul Hukuku, Ankara, Kasım 2018, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, .44.

<sup>11</sup> KAR, 180.

<sup>12</sup> KAR, 180.

<sup>13</sup> KAR, 181.

hakemeleri Kanunu, daha sonra özel kanun niteliğinde olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ayrı ayrı incelenecek, nihayetinde ise 5510 sayılı Kanunun göreve ilişkin 101. maddesi üzerinde durulacaktır.

## **A.6100 SAYILI HUKUK MUHADEMELERİ KANUNU'NDA GÖREV**

### **1.6100 sayılı Kanunda Görevli Mahkemeler**

6100 sayılı Kanunda genel mahkeme olarak asliye hukuk mahkemesi ve sulh hukuk mahkemesi sayılmıştır. Buna göre asliye hukuk mahkemelerinin görevi kural olarak HMK md.2'de, sulh hukuk mahkemelerinin görevi ise kural olarak HMK md.4'de düzenlenmiştir. 6100 sayılı Kanun ile asliye hukuk ve sulh hukuk mahkemeleri arasındaki görev ayrımı, dava konusunun miktar ve değerine bağlı olmaktan çıkarılmıştır<sup>(14)</sup>.

### **2.Göreve ilişkin hükümlerin niteliği**

Görev kuralları, kamu düzenindedir (HMK., md.1). Bu nedenle 6100 sayılı Kanunun "Görev"e ilişkin düzenlemesinde "görev" konusu bir dava şartı olarak kabul edilmiştir (6100 sayılı HMK. md. 114/1, c). Bu nedenle mahkeme, dava şartlarının mevcut olup olmadığını, davanın her aşamasında kendiliğinden araştırabileceği gibi davanın tarafları da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilir. İş yargılamasında iş mahkemeleri, dava konusu alacak veya tazminatın değerinin az veya çok olduğuna bakmaksızın iş davalarına bakmakla görevlidirler. Başka bir deyişle, iş mahkemelerinin görevini belirlemede dava konusu şeyin değerinin önemi yoktur.

### **3.Görevsizlik Kararı Üzerine Yapılacak işlemler**

6100 sayılı Kanuna göre; dosyanın görevli mahkemeye gönderilmesi için, taraflardan birinin başvurması şart olup, yoksa mahkemece doğrudan doğruya gönderilmez. HMK md. 20'ye göre; dosyanın görevli mahkemeye gönderilmesini isteme süresi iki haftadır. Bu iki haftalık süre; görevsizlik kararı kesin nitelikte bir karar ise, bu tarihten, süresi içerisinde kanun yoluna başvurulabilecek bir karar olmasına rağmen, kanun yoluna başvurulmayarak karar kesinleşmiş ise kesinleşme tarihinden; kanun yoluna başvurulmuş ise başvuruya dair red kararının tebliğ tarihinden itibaren işlemeye başlar. Davacı veya davalıdan herhangi birisi, bu tarihten itibaren iki hafta içinde kararı veren mahkemeye başvurarak, dosyanın görevli mahkemeye gönderilmesini talep etmek zorundadır. Ayrıca, HMK'ya göre başvuru, yalnızca görevsizlik kararını veren mahkemeye yapılabilecektir.

## **B.7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NDA GÖREV**

Bir özel mahkeme olan iş mahkemelerinin görevleri, bu mahkemelerle ilgili özel yasasında düzenlenmiştir. Bu özel Yasa, 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı

<sup>14</sup> KURU, 44.

İş Mahkemeleri Kanunu'dur. Daha öncesinde 30.1.1950 gün ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş mahkemeleri kurulmuş ve Türk adli yargı sistemi içinde özel bir iş yargısı oluşturulmuştur.

7036 sayılı Kanunun 2. maddesine göre iş mahkemeleri, "Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur." İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir<sup>(15)</sup>. Bu daireler numaralandırılır.

İş Mahkemesi kurulmamış olan yerlerde iş mahkemesinin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, İş Mahkemeleri Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır (f.3). Ancak asliye hukuk mahkemelerinde açılacak olan iş davalarında mahkemenin "iş mahkemesi" sıfatıyla davaya baktığı belirtilmelidir<sup>(16)</sup>.

7036 sayılı Kanunun 5. maddesi iş mahkemelerinin görevlerini düzenlemektedir. Bu maddeye göre; İş mahkemeleri; a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara" ilişkin dava ve işlere bakar. (md.5 (1))<sup>(17)</sup>.

Görüldüğü gibi idari para cezaları ve 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan davalara bakmakla görevli mahkemeler iş mahkemeleridir.

7036 sayılı Kanunda boşluk olması halinde hem Kanunda açık hüküm olduğu için (İMK, md.9) hem de HMK genel kanun niteliğinde olduğu için HMK'nın konuya ilişkin hükümleri uygulanır<sup>(18)</sup>.

<sup>15</sup> ÇELİK, Nuri, CANİKLİOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta İstanbul, 2023, s. 40.

<sup>16</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, 41.

<sup>17</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 9.

<sup>18</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, 41.

### C. 5510 SAYILI SOSYAL SİĞORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU'NDA GÖREV

5510 sayılı Kanunda, bu Kanundan kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde görevli yargı yeri hakkında özel düzenlemeye yer verilmiştir<sup>(19)</sup>. Kanuna göre; “Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.” (md.101)<sup>(20)</sup>. Bu hüküm ile 5510 sayılı Kanundan doğan uyuşmazlıkların çözümünde görevli yargı yeri “iş mahkemeleri” olarak belirlenmiştir.<sup>(21)</sup> İş mahkemeleri, hem Kurum ile sigortalılar ve hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklara, hem de Kurum ile sigortalıyı çalıştıran işveren arasındaki uyuşmazlıklara bakacaklardır<sup>(22)</sup>.

5510 sayılı Kanunun göreve ilişkin 101. maddesinde “Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde” ibaresine yer verilmiştir. Nitekim Kanunda aksine hüküm bulunan bazı haller mevcuttur. Bunlardan ilki, idare mahkemeleridir. Daha sonra da üzerinde geniş olarak duracağımız gibi, Kurumca verilen idari para cezalarına yapılan itirazın reddi durumunda görevli mahkeme olarak idare mahkemeleri gösterilmiştir (5510 sayılı K. md.102/V). Bununla birlikte Kurumca tahakkuk ettirilen prim ve gecikme cezası gibi konulardan kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm yeri iş mahkemeleridir<sup>(23)</sup>. Bundan başka 5510 sayılı Kanun öncesi iştirakçi olan kamu görevlilerinin hak talepleri de idare mahkemelerinin (üst mahkeme olarak Danıştay'ın) görev alanına girmektedir<sup>(24)</sup>.

Yine 5510 sayılı Kanun bazı maddelerinde genel hükümlere yollamada bulunmaktadır. İlgili maddede meselenin genel hükümler çerçevesinde çözümleneceğine ilişkin istisnai bir hüküm varsa, o hüküm bu Yasa içinde yer alsın bile dava iş mahkemesinde açılmaz. Örneğin 5510 sayılı Kanunun 103. maddesinde durum böyledir. Anılan maddede, “... genel hükümlere göre takip yapılır” denilmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunun 103. maddesine aykırı hareket ettiği tespit edilen sağlık hizmeti sunucuları hakkında “genel hükümlere göre” takip yapılması ve dava açılması gerekmektedir. Bu durumda tarafların sözleşme hükümlerine uyup uymadıkları, sözleşmenin feshi,

<sup>19</sup> ARICI, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s.488.

<sup>20</sup> 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 101. maddesinde yer alan “...bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür” bölümünün Anayasaya aykırı olmadığına dair AYMK, 22.12.2011 gün ve 2010/65 E., 2011/169 K., Bkz. R.G: 25.01.2021, 28184.

<sup>21</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 9.

<sup>22</sup> ARICI, 488.

<sup>23</sup> KAR, 312.

<sup>24</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 9.

sözleşmeye aykırı davranıştan dolayı tarafların zarara uğrayıp uğramadıkları ve varsa zarar miktarları genel hükümlere göre belirlenir <sup>(25)</sup>.

## İDARİ PARA CEZALARI VE FESİH HÜKÜMLERİ

**Kurumca verilecek idarî para cezaları**

**MADDE 102- (Değişik: 17/4/2008-5754/60 md.)**

**Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle diğer kanunlarda aşağıda belirtilen fiiller için idari para cezası öngörülmüş olsa dahi ayrıca bu Kanunun;**

a) 1) 8 inci maddesinin birinci fıkrası ile 61 inci maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.

2) 8 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen bildirgenin verilmemesinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

3) İşyeri esas alınmak suretiyle bildirgenin verilmediğine ilişkin; mahkemenin karar tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının tespit tarihinden, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının rapor tarihinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi veya belgelerin Kuruma intikal tarihinden itibaren bir yıl içinde bu bendin (2) numaralı alt bendinde sayılan durumlardan biriyle tekrar bildirge verilmediğinin anlaşılması halinde, bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır.

<sup>25</sup> ASLANKÖYLÜ, 1453.

**b) 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.**

**c) 86 ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca verilmesi gereken belgeleri, Kurumca belirlenen şekilde ve usûlde vermeyenler ya da Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler veya belirlenen süre içinde vermeyenlere her bir fiil için;**

**1) Belgenin asıl olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,**

**2) Belgenin ek olması halinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,**

**3) Ek belgenin 86 ncı maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,**

**4) Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında,**

**idari para cezası uygulanır.**

**d) 59 uncu maddesi uyarınca Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya 59 uncu maddesinin beşinci fıkrasında belir-**

tilen serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirlerce düzenlenen raporlara istinaden, Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

e) 86 ncı maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüğü Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen onbeş gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak yerine getirmeyenlere;

1) Bilânço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında,

2) Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında,

3) Defter tutmakla yükümlü değil iseler, asgari ücretin üç katı tutarında,

4) Tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla; defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte; kanunî tasdik süresi geçtikten sonra tasdik ettirilmiş olan defterlerin tasdik tarihinden önceki kısmı, işçilikle ilgili giderlerin işlenmemiş olduğu tespit edilen defterler, sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkân vermeyecek şekilde usulsüz veya noksan tutulmuş defterler, herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve kazançlarla ilgili ödemelerin (sigorta primine esas kazancın ödemeye bağlı olduğu durumlar dahil) o ayın dahil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması halinde, o aya ait defter kayıtları geçerli sayılmaz ve bu geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için, aylık asgari ücretin yarısı tutarında; kullanılmaya başlanmadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde tasdiksiz tutulmuş olan defterler geçerli sayılmaz ve tutmakla yükümlü bulunulan defter türü dikkate alınarak bu bendin (1) ve (2) numaralı alt bentlerine göre; Vergi Usûl Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre tutulmuş defterler geçerli sayılmaz ve bu bendin (1) numaralı alt bendine göre,

5) İşverenler tarafından ibraz edilen aylık ücret tediye bordrosunda; işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkin olduğu ay, sigortalının adı, soyadı, sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı ve ücretin alındığına dair sigortalının imzasının bulunması zorunludur. Belirtilen unsurlardan herhangi birini ihtiva etmeyen (imza şartı yönünden makbuz mukabilinde veya ban-

ka kanalıyla yapılan ödemeler hariç) ücret tediye bordroları geçerli sayılmaz ve her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında,

idari para cezası uygulanır. İbrahim süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden, ayrıca geçersizlik fiilleri için idari para cezası uygulanmaz, sadece tutulan defter türü dikkate alınarak bu bendin (1), (2) ve (3) numaralı alt bentlerine göre idari para cezası uygulanır.

f) 85 inci maddesinin beşinci fıkrasında (...) <sup>26</sup> belirtilen yükümlülükleri belirtilen sürede yerine getirmeyenlere, aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

g) 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler için aynı maddenin üçüncü fıkrasında, 47 nci maddesinin üçüncü fıkrasında ve 90 ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere, aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. 8 inci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen kamu idareleri ile bankalara sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır.

h) 11 inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüğünü yasal süresi içinde yerine getirmeyen ticaret sicilli memurlukları ile aynı maddenin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yasal süresi içinde yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlara yerine getirilmeyen her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.

I) Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının;

1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler görevlerini yapmasına engel olamazlar; engel olanlar hakkında eylemleri başka bir suç oluştursa dahi, asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır.

2) Görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde Türk Ceza Kanununun 265 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre cezalandırılır. Bu suçlu işleyenler

<sup>26</sup> 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 45 inci maddesiyle, bu bentte yer alan "ve 86 ncı maddesinin altıncı fıkrasında" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

**hakkında ayrıca asgari ücretin on katı tutarında idari para cezası uygulanır.**

**i) Kurum tarafından bu Kanunun 100 üncü maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyen kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında, geç verilmesi halinde ise aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/45 md.) Ancak 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100 üncü maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri, hiç yapılmaması halinde ise sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.**

**(Ek paragraf: 4/4/2015-6645/48 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında bulunan sigortalıların hizmet bilgilerinin 100 üncü madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişi yapması gereken işyerlerince, Kurumca belirlenen süre içinde elektronik ortamda Kuruma hiç gönderilmemesi hâlinde sigortalı başına aylık brüt asgari ücretin beşte biri, geç gönderilmesi hâlinde ise sigortalı başına aylık brüt asgari ücretin onda biri tutarında, idari para cezası uygulanır. Ancak, idari para cezası ilgili yılın aralık ayında geçerli olan brüt asgari ücretin yirmi dört katını geçemez.**

**j) (Ek: 18/2/2009-5838/4 md.; Değişik: 1/3/2012-6283/3 md.) 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır.**

**k) (Ek: 25/6/2009-5917/42 md.) 100 üncü maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi**

yapanlara asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.

1) (Ek: 13/2/2011-6111/45 md.) Ek 6 ncı maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.

m) (Ek: 15/7/2016-6728/51 md.) Kurumun prim tahakkukuna ve sigortalıların sosyal güvenlik haklarına dayanak teşkil eden bu Kanununun 86 ncı maddesinin on üçüncü fıkrası uyarınca verilmesi gereken beyannamedeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için;

1) Beyannamenin asıl olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,

2) Beyannamenin ek olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,

3) Ek beyannamenin, 86 ncı maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca resen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,

4) Beyannamenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri ve kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması hâlinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için,

a) Kamu idareleri ile 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin üç katını geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında,

b) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin iki katını geçmemek üzere sigortalı başına yarım asgari ücret tutarında,

**c) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar hakkında aylık asgari ücreti geçmemek üzere sigortalı başına asgari ücretin üçte biri tutarında,**

**ç) Beyannamedeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması hâlinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden az, iki katından fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında,**

**idari para cezası uygulanır.**

**n) (Ek: 15/7/2016-6728/51 md.) Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır.**

**(Değişik ikinci fıkra: 17/1/2012-6270/11 md.) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, bu maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (g), (h) ve (j) bentlerinde öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır. (Ek üç cümle: 16/5/2018-7144/16 md.) Kurumca, birinci fıkrada belirtilen bildirge, beyanname, belge veya defterlere istinaden sigortalıların ve çalışma gün sayılarının eksiksiz bildirilmesi şartıyla bildirilen prime esas kazanç tutarında, fiilin işlendiği tarihteki brüt asgari ücretin üçte birini geçmeyecek ve %1'ini aşmayacak şekilde eksiklik tespit edilmesi durumunda, eksikliğin on beş gün içinde düzeltilmesi için ilgiliye yazılı ihtar verilir. Bu süre sonunda tespit edilen eksik tutarın Kuruma bildirilmemesi halinde birinci fıkranın ilgili hükümlerine göre idari para cezası verilir. Eksikliğin işverence tespit edilmesi durumunda bu süre; bildirge, beyanname, belge veya defterlerin Kuruma verilmesinden itibaren on beş gündür.**

**İdarî para cezası uygulanması 8 inci, 9 uncu, 11 inci ve 86 ncı maddelerde belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü kaldırmaz.<sup>27</sup>**

**İdarî para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir.**

**İdarî para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez. (İptal üçüncü cümle: Anayasa Mahkemesi'nin 28/11/2013 tarihli ve E.: 2013/40, K.: 2013/139 sayılı Kararı ile.) (...)**

**Mahkemeye başvurulması idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, 89 uncu madde hükmü gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.**

**İdarî para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar.**

**İdarî para cezaları hakkında, bu Kanun ve 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.**

## **I-GENEL OLARAK**

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların hemen hemen hepsinde ceza hükümlerini taşıyan ayrı birer bölüm yer almaktadır. Bu hükümlerin konuluş amacı emredici nitelikteki yasa hükümlerine uymayı sağlamaktır. Sosyal Güvenlik Hukukunda bazı temel amaçlar güdülmüştür. Bunların en başında işçileri korumak, işçi-işveren ilişkilerini sosyal adalete uygun şekilde düzenlemek, çalışma barışını, işçi sağlığını, iş güvenliğini, sosyal sigorta haklarını sağlamak ve güvence altına almak ve kayıt dışı çalışmayı önlemek gibi

<sup>27</sup> 18/2/2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanununun 4 üncü maddesiyle; bu fıkrada yer alan "8 inci," ibaresinden sonra gelmek üzere "9 uncu," ibaresi eklenmiştir.

amaçlar gelmektedir. Sosyal Güvenlik yasaları bu amaçlar doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yaptıktan sonra, bu hükümlere uyulmasını sağlamak amacıyla bir yandan hukuki yaptırımlar getirirken, diğer yandan da cezai yaptırımları beraberinde getirmiştir. Hukuki yaptırımlar kendini hukuki sorumlulukta gösterir. Cezai yaptırımlar ise cezai sorumluluğu gerektirir (28).

Bu Bölümde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 102'inci maddesinde yer alan "cezai sorumluluk" ve "cezai yaptırım" konuları ele alınacaktır. Ancak cezai sorumluluk konusu, oldukça geniş boyutu olan bir konudur. Doğal olarak cezai sorumluluk denilince ilk akla gelen 5257 sayılı Türk Ceza Kanunu anlamındaki sorumluluktur. Bununla birlikte çalışmamızda yer alan cezai sorumluluk madde 102'de düzenlenen "Cezai Sorumluluk" ile sınırlı olarak ele alınmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Altıncı Kısım'da "İdari Para Cezaları"na (md.102) ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Görüldüğü gibi Yasada "ceza" kelimesi geçmektedir. Cezanın nitelik olarak "idari" veya "adli" nitelikte olması, yaptırımı "ceza" olmaktan çıkarmayacaktır. İş ve Sosyal Sigorta Yasalarında yer alan adli para cezalarının zamanla "idari para cezası"na dönüştürülmesi, bu eylemlerin suç olmaktan çıktığına ve ceza yaptırımı özelliğinin ortadan kalktığına dair görüşlerin ileri sürülmesine yol açmıştır. Esasen bu konudaki tartışmalar Ceza Hukuku alanında öteden beri yapılmaktadır. Bazı yazarlar ismi para cezası olan, ancak farklı bünyeye sahip olan içinde idari para cezasının da yer aldığı bazı para cezası türlerinin ceza hukukunun kapsamı dışında olduğunu söylemektedir. Bazı yazarlar da şu veya bu makamın karar vermesinin yaptırımların niteliğine tesir etmeyeceğini, bu nedenle idari para cezalarının da bir ceza olduğunu kabul etmektedirler (29). Biz ikinci görüşten yana olarak, idari para cezasını gerektiren eylemlerin birer "kabahat" olduğunu ve idari para cezalarının, para cezalarının bir türü olduğunu ve bir ceza yaptırımı olarak kabul edilmesinin uygun olacağını düşünüyoruz. Bu görüşümüz Anayasa Mahkemesi kararlarıyla da desteklenmektedir. Anayasa Mahkemesi verdiği iki ayrı kararında aynı gerekçeyle; "30.03.2005 günlü, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesinin (1) numaralı fıkrasının ilk tümcesinin Anayasa'ya aykırılık iddiasıyla açılan iptali istemlerini reddetmiştir. Anayasa Mahkemesi verdiği kararlarında; "5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun İkinci Kısımında "Çeşitli kabahatler" başlığı altında düzenlenen fiilleri, ağırlıklı olarak 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 526. ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan kabahatler oluşturmaktadır. 5252 sayılı Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'un 7. maddesiyle, çeşitli yasalarda hafif hapis veya hafif para cezası olarak öngörülen

28 AYDEMİR, Murteza, İşverenlik ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, (Cezai Sorumluluk), Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s.1.

29 İdari Ceza ya da İdari Yaptırım Kavramı ile ilgili bkz.: TEZCAN, Durmuş, Tüketicinin Korunması Kanunu'nda Öngörülen Cezalar", İzmir Barosu Der., Ocak 1997, S.1, s. 44 vd.

yaptırımlar idari para cezasına dönüştürülmüştür. Uygulanacak yaptırımın yasa ile “idari” para cezasına dönüştürülmesinin bu tür yaptırım uygulanarak eylemlerin gerçekte ceza hukuku alanına giren suç olma özelliklerini etkilemeyeceği”ni karara bağlamıştır (30).

## **II-5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA CEZA SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (5510 sayılı Kanun) “İdari Para Cezaları ve Fesih Hükümleri” başlığını taşıyan Altıncı Kısımında yer alan 102 inci maddesinde idari para cezasını gerektiren fiiller (suç sayılan eylemler) belirtilmiştir. Bu fiiller birer idari suç veya kabahat olarak nitelenebilir. Ancak aynı maddede yer alan bu fiilleri birer suç olarak niteleyemeyiz. 5510 sayılı Kanun anlamında fiiller için idari para cezası öngörüldüğünden, bu suçlar nitelik itibariyle suç (cürüm) değil, “kabahat” türünden olan “idari suçlar”dandır. Diğer yandan Kabahatler Kanununa baktığımızda; idari para cezasının kabahatler karşılığında uygulanan bir yaptırım türü olduğunu görmekteyiz (Kabahatler K. md. 16).

Hatta 5510 sayılı Kanunda yer alan “fiiller” için suç tabirini kullanırken bile ihtiyatlı olmakta yarar vardır. Çünkü Kanun, “suç” kelimesini kullanmaktan imtina etmiştir. 5510 sayılı Kanunda yer alan fiillerin suç olarak nitelenip nitelenemeyeceği konusundaki tartışmalara ışık tutmak amacıyla mülga 506 Sosyal Sigortalar Kanunu (506 sayılı Kanun) döneminde verilmiş bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararına burada yer vermeyi uygun görüyoruz. Yargıtay HGK kararına göre; “Doktrinde suçun çeşitli tanımları yapılmıştır. Yeni akıma göre suç, “Bir insanın kusurlu veya hukuka aykırı fiili” şeklinde tanımlanmakta, “fiil”, “hukuka aykırılık” ve “kusurluluk” olmak üzere üç unsur aranmaktadır. Geleneksel doktrinde ise iki unsur yeterli bulunmaktadır. Bunlar objektif (maddi) unsur, subjektif (manevi) unsurdur. Hukuka aykırılık suçun dışındadır. Böyle olunca da “fiil” ve “kusurluluk” olarak suçta sadece iki unsurun kabulü daha doğrudur (Eren, T.C.Hukuku, 1985, S:22). Suçta, yeni akımda kabul edildiği gibi üç unsur aransa da 506 sayılı Kanunun 3395 sayılı Kanunla değiştirilen 140. maddesinde yazılı fiillerin suç teşkil ettikleri, “fiil”, “hukuka aykırılık” ve “kusurluluk” unsurlarının bulunduğu tartışılmayacak kadar açıktır. ...yasa koyucunun bu fiillerin suç olduğunu açık şekilde vurgulaması ve ceza hukukunun temel ilkelerini uygulaması da maddede yazılı fiillerin suç teşkil eden fiiller olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır....Ağır para cezasının para cezası olarak değiştirilmesi hükmedilecek idari para cezasını ceza olmaktan çıkarmış değildir.

Suçların çoğalması ve hakimlerin hepsine yetişememesi gibi pratik zorunluluklar bir kısım hafif suçların cezalarını ilgilinin kabulü şartına bağlı olarak,

<sup>30</sup> AYM, E.2006/34, K.2006737, T.:09.03.2006 (RG.: Sayı:26311, Tarih: 06.10.2006); AYM, E.2006/58, K.2006/50, T.: 12.04.2006 (RG.: Sayı:26276, Tarih: 01.09.2006).

idarenin (Maliye, Gümrük İdaresi, belediye gibi) tayin etmesini gerektirmiş ve “idarenin ceza kararnamesi” adlı kurumu doğmuştur. Bu suç ve cezalara çok defa “idari suç” ve “idari para cezası” adı verilmiş ve hatta bunların klasik anlamda ceza değil, “idari müeyyide”, klasik anlamda suç değil “idari müeyyideyi gerektiren fiil” oldukları söylenmişse de idari suç denilen de suçtur. İdari ceza denilen de cezadır. Mesele hepsine hakim yetiştirememekten doğmuştur, şu veya bu makamın karar vermesi onların niteliğine tesir etmez, hepsi de suçtur ama kimisini hakim şu usulle, kimisini idare bu usulle cezalandırır. Gerçi terminoloji meselesi olmakla beraber, hakimın ve idarenin verdiği ortan tarafını belirten, haksız fiil ile tazminatından ayıran bir kavrama ihtiyaç vardır. Bu da “ceza” kavramıdır. (Kunter, Muhakeme Hukuku Dalı Olarak Ceza Muhakemesi Hukuku, 1985, S:750-751).”<sup>(31)</sup>.

Biz çalışmamızda kavram kargaşasına ve farklı algılamalara yol açmamak amacıyla idari suç veya kabahat yerine geçmek üzere 5510 sayılı Kanunun yer verdiği kavramlar olan “fiil” veya “fiiller” kelimelerini kullanmayı uygun buluyoruz.

### **III-5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA YER ALAN CEZALAR**

#### **A-İDARİ PARA CEZALARI**

Sosyal sigortalar uygulamasında, idari para cezalarının tarihsel gelişime kısaca bakacak olursak, idari para cezaları, mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa ilk kez 3395 sayılı Yasa ile girmiştir. 506 sayılı Kanunun “Ceza Hükümleri” başlığını taşıyan onüçüncü bölümünde yer alan 140. maddesinde 20.06.1987 tarih ve 3395 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce; işverenin 506 sayılı Yasada öngörülen yükümlülüklerinin ihlali, “kamu para cezası” niteliğinde olmak üzere “ağır para cezası” yaptırımına bağlanmıştı. 3395 sayılı Kanunun 12. maddesiyle aynı maddede yapılan değişiklik sonucunda, ağır para cezası uygulaması yerine 10.000. liradan 500.000 liraya kadar “idari para cezası” verilmesi uygulamasına geçilmişti. Ayrıca, 3395 sayılı Kanun öncesinde, 506 sayılı Kanun, md. 79’da belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenler hakkında, Kurumun “ölçülemeye” gitmesi söz konusu iken, yine 3395 sayılı Kanunun 5. maddesiyle 506 sayılı Kanununun 79. maddesinde yapılan değişiklik ile idari para cezası uygulaması kabul edilmişti. Söz konusu hükümdeki ölçüleme yaptırımını ise kaldırılmıştı. 07.12.1988 tarihli 3506 sayılı Kanunla da, 01.01.1981-31.12.1987 tarihleri arasında yürürlüğe giren kanunlardaki (dolayısıyla 20.06.1987 tarihli 3395 sayılı Kanundaki) para cezalarını üç misline çıkartmış ve memur maaş katsayısının artmasına bağlı olarak belirlenmesi esası getirilmişti. Mülga 506 sayılı Kanun döneminde son olarak, 06.05.1993 tarihli ve 3910 sayılı Kanunun 1. maddesiyle, 506 sayılı Kanunun 140’ıncı maddesi bir kez

<sup>31</sup> Yarg. HGK, 988/10-895 E, 98/1016 K. ve 14.12.1988 T., Tekstil İşveren, Temmuz 1989, s.15.

daha değiştirilmiş; değişiklikle memur maaş katsayısına bağlı sistemden dönülmüş ve idari para cezalarının hesaplanmasında “1475 sayılı İş Kanununun 33. maddesi uyarınca sanayii kesiminde çalışan onaltı yaşından büyük işçiler için fiilin olduğu tarihte uygulanan asgari ücretin” esas alındığı yeni bir sisteme geçilmişti<sup>(32)</sup>.

5510 sayılı Kanun dönemine gelecek olursak, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunun 102’inci maddesinde yer alan tüm yaptırımlar “idari para cezası” niteliğindeki yaptırımlardır. Bu maddede önce, ceza uygulanması gereken fiiller, sonra da bu fiillere uygulanacak yaptırım türü olarak idari para cezaları sırasıyla belirtilmiştir.

### 1. İdari Para Cezasının Tanımı

5510 sayılı Kanun bünyesinde başkaca ceza türüne yer verilmeyip, sadece idari para cezasına yer verilmiştir.

İdari para cezası; idari mercilerin düzeni bozucu davranışları önlemek, idari faaliyetlerin yerine getirilmesini sağlamak, belirli nizamla aykırılığı önlemek amacıyla yargı organına başvurmadan uyguladıkları para cezalarıdır<sup>(33)</sup>. Bu cezalar, idari organlar tarafından verilir. İtiraz üzerine mahkemelerce incelenir ve denetlenir.

İdari para cezaları cezayı veren makam yönünden adli para cezalarından ayrılır. Adli para cezaları, mahkemelerin, yargılama sonucu suç teşkil eden eylemlere verdikleri para cezalarıdır. İdari para cezaları ise, daha çok suç olmaktan çıkartılmış ama yine de kabahat (idari suç) olarak tanımlanan bazı eylemler karşılığında yetkili idari makamlar veya memurlar tarafından verilen para cezalarıdır.

### 2. İdari Para Cezalarının Sonuçları

5510 sayılı Kanunda idari para cezalarının yer almasının, maddi ceza hukuku uygulaması açısından bazı sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlardan ilki, suçun manevi unsuru yönündendir. Suçlarda aranan ve önem arz eden kastın varlığı, bundan böyle idari para cezasını gerektiren kabahatlerde aranmayacaktır. İkinci olarak, kendi özel kanunlarındaki tekrür ve temadiye ilişkin hükümler istisna olmak kaydıyla, TCK’da yer alan teselsül, tekrür hükümleri uygulanamayacak; teselsüle, tekrüre ve dolayısıyla sabıka kaydına (adli sicile) esas teşkil etmeyecektir. Üçüncü olarak, TCK.’daki dava ve ceza zamanaşımına ilişkin hükümler, idari suçlar (idari para cezaları) hak-

<sup>32</sup> SARAÇ, Coşkun; İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü, Ankara, 1998, s. 243-244; Dönüşümle ilgili işveren görüşleri için bkz.: YÜKSEL, Nihat, “Müeyyidelerin ağır para cezaları ile sağlanmaya çalışılması doğru bir karar değildir”, İşveren, C.XXVII, S.4, Ocak-1989, s.4 vd.

<sup>33</sup> YENER, Orhan, Açıklamalı- Emsal Kararlı Hususi Ceza Kanunlarındaki İdari Para Cezaları ve Hususi Cezalar Rehberi, Yetkin Yayınları, Ankara, 1997, s.17.

kında uygulanmayacaktır (<sup>34</sup>). Son olarak idari para cezaları, adli para cezalarının aksine mirasçılara intikal eder ve şahıs ölse bile mirasçılardan tahsil edilir. Özel olarak belirtilmedikçe, af idari para cezalarını etkilemez.

### **3.Sosyal Güvenlik Hukukunda Ceza Yaptırımları İle GÜdülen Amaç**

Çalışanların sosyal güvenlik haklarını güvence altına almak, kayıt dışı, sigortasız (kaçak) çalışmayı önlemek, kayıt dışı çalışmanın sosyal sigortalar ve kamu maliyesi üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak cezai müeyyidelerin en başında gelen amaçlarıdır. Gerçekten sosyal sigorta ile ilgili yükümlülüklerin ihlali halinde, Kurum, toplum ve sigortalı ile sigortalının hak sahipleri kısa veya uzun vadede zarara uğramaktadırlar. Örneğin, sigortasız çalışan işçi emekli olamamakta veya geç olmakta, işsiz kaldığında işsizlik ödeneği, yaşlandığında yaşlılık aylığı alamamakta, öldüğünde ise hak sahipleri gelir alamamaktadır. Bazen bir işçinin emekli olabilmek için ilk işe girdiği günü sigortalı saydırabilmek için iş mahkemelerini aylarca meşgul ettiği bir gerçektir. Kısaca, zorunlu ve emredici nitelikteki sosyal güvenlik hükümlerinin uygulanmasını sağlamak ve sosyal güvenliği yaygınlaştırmak amacıyla ceza yaptırımlarına yer verilmiştir (<sup>35</sup>).

### **4-İdari Para Cezalarını Vermeye Yetkili Makam**

5510 sayılı Kanununun 102/1'nci maddesinde idari para cezalarını vermeye yetkili makam olarak, Kurum gösterilmiştir.

### **5.İdari Para Cezalarının Verilme Usul ve Esasları**

Kurum idari para cezası uygularken, cezalarda keyfilikğin önlenmesi, tarafların aydınlatılması ve yargı denetiminin kolaylaştırılması açısından, cezaya konu fiili, 5510 sayılı Kanuna aykırılığı doğuran delilleri, ceza tayininde esas alınan miktarı ve usulleri açıkça göstermek zorundadır. 5510 sayılı Kanun, "Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle" diyerek cezaların gerekçeli olmasını hükme bağlamıştır. Bu çerçevede verilen idari para cezaları, 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. 7201 sayılı Kanununun 28 inci maddesine göre posta veya memur eliyle tebligat yapılamadığı takdirde, ilanen tebligat yapılabilir.

<sup>34</sup> ÖZYAZICI, Cemil Cahit, "İdari para Cezalarının Hukuki Niteliği ve Sonuçları, Günümüzdeki İstihdam ve İşletme Güvencesi İle İlişkisi", Mercek, Ekim-1998, s.92 vd.

<sup>35</sup> AYDEMİR, 300; TOPÇUK, Yılmaz, "Sosyal Güvenlik İdari para Cezalarında Adaletsizlik, Sosyal Güvenlik Dünyası, Şubat 2009, Sayı:54, s.16,18; DEMİR, Müslim, "Sosyal Güvenlik Mevzuatına Aykırılıktan Doğan Suçlar ve Kabahatler ile Cezalarına İlişkin Genel Değerlendirmeler/Öneriler", Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 2014, s.121.

## 6. İdari Para Cezalarının Miktarı ve Hesaplanması

5510 sayılı Kanuna göre idari para cezası uygulamasında idari para cezaları her zaman aylık asgari ücret miktarı üzerinden tertip edilmektedir<sup>(36)</sup>. Burada sözü edilen asgari ücret; “22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu gereğince, 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen bir aylık ücret”tir (md.3/1-13). Anılan maddede net asgari ücret denmediğinden hesabın brüt asgari ücret üzerinden yapılması gerekir<sup>(37)</sup>. Ayrıca belirtelim ki, ceza uygulamasında “fiilin işlendiği tarihte yürürlükte olan bir aylık asgari ücretin brüt tutarı”nı esas almak gerekmektedir<sup>(38)</sup>.

Yasayla yaptırımların asgari ücret birimi üzerinden uygulanması işverenlerin itirazlarıyla karşılaşmakta ise de, para değerinin zamanla azalması ve cezanın etkisini kaybetmesine karşı alınmış bir önlem olması dolayısıyla yerinde olmuştur. Asgari ücretin artmasıyla, Kanundaki yaptırımlar da asgari ücrete oranla doğrudan artmaktadır<sup>(39)</sup>. Ayrıca bu uygulama, cezanın hesaplama kolaylığını da beraberinde getirmiştir. İdari para cezalarının hesaplanması ve miktarı konusunda her fiil ele alınırken ayrıca durulacaktır.

## 7. İdari Para Cezalarına Karşı İtiraz ve Dava Yolu

Kurumun tek taraflı verdiği idari para cezalarının denetimini sağlamak, haksız ve yersiz ceza uygulamasını önlemek için mutlaka verilen cezalara karşı itiraz ve denetim yolunun açık olması gerekmektedir. Bunun dışında, Kurumun ve mahkemelerin de itirazları ciddi olarak değerlendirmeleri gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinde idari para cezalarına itiraz ve itirazı inceleyecek merci ve itiraz üzerine verilen karara karşı hangi mahkemede dava açılabileceği özel bir şekilde belirlenmiştir. 102. maddede yer alan usule göre işverenin ilk aşamada Kurumun ilgili Ünitesi-ne, buradan sonuç alamazsa İdare Mahkemesine başvurması gerekmektedir.

### a. Kurum Ünitesine İtiraz

5510 sayılı Kanunun md.102/4 hükmüne göre, işverenlerin, idari para cezası tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde yazılı olarak Kuruma itiraz etmeleri gerekmektedir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde (SSİY.de)<sup>(40)</sup> itiraz dilekçesinin nasıl yazılacağına dair bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle, hakkında ceza uygulamasına gidilen muhatabın, itiraz nedenlerini, Kurumun verdiği cezanın hangi yönlerden usul ve yasaya aykırı olduğunu be-

<sup>36</sup> ASLANKÖYLÜ, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s.1450.

<sup>37</sup> ASLANKÖYLÜ,1450.

<sup>38</sup> DEMİR, M., 125.

<sup>39</sup> TOPÇUK, 20.

<sup>40</sup> RG., Sayı:27579 Tarih: 12.05.2010.

lirterek dilekçesini hazırlaması gerekmektedir <sup>(41)</sup>. Tebliğ edilen idari para cezasına ilişkin dayanağın yeterli derecede açık ve sağlam olmaması, yanlış değerlendirme ve yanlış hesaplama gibi konular itiraz ve dava konusu olabilecek konulardır <sup>(42)</sup>. İtiraz dilekçesi Kuruma süresinde elden verilebileceği gibi, posta yoluyla da gönderilebilir. İdari para cezalarına itiraz dilekçesinin adi posta veya kargo yolu ile gönderilmesi ya da Kuruma doğrudan verilmesi halinde, dilekçenin Kurumun evrak kayıtlarına intikal ettiği tarih, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi şeklinde gönderilmesi halinde, postaya verildiği tarih, Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilecektir.

İşverenin Kurumca tahakkuk ettirilen idari para cezalarına karşı yaptığı itirazlar, SSIY. hükümlerine göre (md.113/1, 4) oluşturulan İdari Para Cezaları İtiraz Komisyonunda görüşülerek karara bağlanır. İtiraz komisyonlarınca alınan karar üç nüsha halinde düzenlenir. Kararlar üyelerce imzalanıp ünite mührü ile mühürlendikten sonra, kararın bir örneği itiraz eden ilgililere tebliğ edilir <sup>(43)</sup> ve sonra ilgili itiraz komisyonu, inceleme ve değerlendirmelerini yaparak en geç otuz gün içinde kararını verir. Ancak, uygulamada çoğu kez bu süreye uyulmadığını görüyoruz. Kuruma yapılan itiraz karara bağlanıncaya kadar takibe devam edilmez.

Hakkında ceza uygulamasına gidilen kişi ve kurumlar, tebliğ edilen idari para cezalarına karşı, doğrudan yargı yoluna başvuramaz. Birinci aşamada itirazını Kuruma yöneltmesi şarttır. Kurum, altmış gün içinde bir cevap vermezse cezanın iptal talebi reddedilmiş sayılır. Cezaya itiraz edenler, altmış günlük sürenin bittiği bu tarihten itibaren, dava açma süresi içinde idare mahkemesine dava açabilirler. Kurumun altmış günlük cevap verme süresinden sonra cevap vermesi halinde, yine itiraz edenler, cevabın tebliğinden itibaren bize göre yine yasal sürede dava açabilir <sup>(44)</sup>.

### **b.İdari para cezalarına karşı dava yolu**

İşveren, ikinci aşamada cezayı veren Kurum Müdürlüğünün bulunduğu yer İdare Mahkemesine başvurmalıdır. Kurum İtiraz Komisyonu, idari para cezasına yapılan itirazın reddine karar verdiği takdirde, bu kararın tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurularak Kurumun verdiği idari para cezasının iptalini istemek gerekmektedir. Bu süre içinde idare mahkemesine iptal talebiyle dava açılmadığı takdirde, idari para

<sup>41</sup> OLGAÇ, Cüneyt / BULUT, Mehmet, Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi, TİSK, Ankara, 2012, s.315.

<sup>42</sup> BULUT, Mehmet, "Sosyal Güvenlik Uygulamalarında İdari Para Cezalarının Dava Yoluna Başvurmadan, İdari Aşamada Çözüm Yolları", Sicil, Mart-09, Sayı:13, s.202.

<sup>43</sup> BULUT, İdari Aşamada Çözüm, 204.

<sup>44</sup> OLGAÇ/BULUT, 315.

cezası kesinleşir<sup>45</sup>). Ancak mahkemeye iptal için başvuru, Kurumun idari para cezasının takip ve tahsilatını durdurmaz (5510 sayılı Kanun, md.102/5).

İdari para cezalarına karşı yapılacak itirazlar idari yargı yerinde ele alınacağına göre, yargılama yöntemi, idari yargıya ilişkin İdari Yargı Usul Kanunu uyarınca belirlenir. Ancak idari yargı esas hakkında hüküm kurarken, 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi hükümlerini ve bu maddenin gönderme yaptığı esas maddeleri uygulamak zorundadır<sup>46</sup>). İdare mahkemeleri, normal çalışma yöntemi olarak, kurul halinde karar verir. Ancak Kanun bazı uyuşmazlıklarda tek hakimle karar vermelerini öngörmüştür (2576 sayılı Kanun md.7). Tek hakimle bakılacak davalar, uyuşmazlık miktarına bakılarak her sene değişmektedir. İdare mahkemelerinde tek hakimle verilmiş olan idari para cezalarına ilişkin kararlar hakkında işveren veya Kurum tarafından bölge idare mahkemelerine itirazda bulunabilirler (İYUK, md.45/1e).

Hakkında idari para cezası uygulanan işveren ve diğer ilgililerin itiraza dair usullere uymamaları cezaların kesinleşmesine yol açar. Bu nedenle Kurumun idari para cezası uygulaması halinde, önce Kuruma itiraz etmek, itirazın reddi halinde de yetkili İdare Mahkemesinde dava açmak gerekmektedir. Bu anılan özel hükümleri ve prosedürleri yerine getirmeden, iş mahkemesinde menfi tespit, itiraz ve istirdat davası açarak idari para cezalarından kurtulmak mümkün değildir<sup>47</sup>).

### 8.İdari Para Cezalarının Ödenmesi

5510 sayılı Kanun hükümlerine göre, idari para cezaları işverene tebliğ ile tahakkuk eder. Tahakkuk, tarh ve tebliğ edilen bir kamu alacağının ödenecek duruma gelmesi demektir<sup>48</sup>). 5510 sayılı Kanun, idari para cezalarının tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ödenmesini öngörmüştür (5510 sayılı Kanun, md.102/4). Bu nedenle, işveren ve diğer ilgililer, tebliğ tarihinden itibaren Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına idari para cezası tutarını ödemek zorundadırlar. Ödeme yapılmış olması, cezalara karşı itirazı engellemez. Bilakis işveren ileride haksız çıkması halinde gecikme zammı ödemekten kurtulmuş olur. İşverenin ödeme yapmaksızın, ödeme ve itiraz süresi içersinde Kuruma itiraz etmesi halinde, Kurum, yapılan itiraz karara bağlanıncaya kadar takip ve icra işlemlerinde bulunamaz. Ancak, Kuruma yapılan itiraz idari para cezasına gecikme zammı uygulanmasını ve alacağın muaccel hale gelmesini engellemez. Kurum İtiraz Komisyonu, idari para cezasına yapılan itirazın reddine karar verdiği takdirde, işveren ve diğer ilgililerin otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurması, Kurumun takip ve tahsilatını durdurmaz. Kurum işveren aleyhine gerekli takibatı yapabilir.

<sup>45</sup> GÜZEL Ali,/ OKUR, Ali Rıza / Nurşen CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, 15.Bası, Beta, İstanbul, 2014, s.332.

<sup>46</sup> ASLANKÖYLÜ, s.1445.

<sup>47</sup> Yarg. 10. HD., 96/2725 E., 96/2708 K. 1.4.1996 T. S.lı ilamı.

<sup>48</sup> OLGAÇ/BULUT, s.300.

Kurumun itirazı sonuçlandırması, itirazın reddi kararı halinde idare mahkemesinin karar vermesi uzun bir süre alacağından, gecikme zamlarının yüksekliliği ve sigorta teşviklerinden yararlanma hususları da göz önünde bulundurularak, idari para cezalarının tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmesinin uygun olacağını düşünüyoruz.

### 9. İdari Para Cezalarının Ödenmemesi

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nda, "idari para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları" Kurum gelirleri arasında sayılmıştır (md.34/1-a) (49). Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, 5510 sayılı Kanunun, 89 uncu maddesi gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (50).

İdari para cezalarının süresi içinde ödenmemesinin önemli yaptırımlarının başında gecikme cezası uygulaması gelmektedir. "İdari para cezaları" süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için %3 (%2) oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır (5510 sayılı Kanun, md. 89/2).

İdari para cezalarının süresi içinde ödenmemesinin bir diğer önemli yaptırımı da gecikme zammı uygulamasıdır: Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır (5510 sayılı Kanun, md. 89/2).

Dava ve icra takibi açılmış olması, idari para cezası ve diğer Kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammının tahsilini engellemez (5510 sayılı Kanun, md. 89/2).

5510 sayılı Kanuna göre; Kurumun ödenmeyen idari para cezalarının tahsilinde, 21.7.1953 tarih ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51, 102 ve 106. maddeleri hariç diğer hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Buna göre; idari para cezaların Kurumca tahsilinde; a) gecikme zammı, nispet ve hesabı (md.51, b) tahsil zamanlaşımı

<sup>49</sup> "Süresi içinde ödenmeyen sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primleri, işsizlik sigorta primleri, idari para cezaları, gecikme zamları kurum alacağına dönüşür ve bu alacakların tahsilinde Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır. SGK'nun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde anılan kanunun uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların çözümünde kurumun alacaklı biriminin bulunduğu yer iş mahkemeleri yetkilidir. Yetkili iş mahkemesine başvurulması alacakların tahsil ve takibini durdurmaz. Açıklanan nedenlerle, dava konusu ödeme emirlerinin iptali için davalarda iş mahkemeleri görevlidir." (Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı, E.:2012/598, K.:2013/640 (Hukuk Bölümü), Tarih: 13.05.2013, (Yargı Dünyası, Sayı:214, Ekim, 2013, s.43).

<sup>50</sup> TUNÇAY, Süleyman, "5510 Sayılı Kanundan Doğan Uyuşmazlıklar ve Çözüm Yerleri", Sosyal Güvenlik Dünyası, Ocak-Şubat 2013, Yıl-16, Sayı-83, s.24.

(md.102), c) Tahsil imkansızlığı nedeniyle terkin (md.106) hükümleri uygulanmaz<sup>(51)</sup>.

5510 sayılı Kanununun 89/2. maddesine göre gecikme zammı uygulaması, idari para cezasının ödenmesi gereken günü izleyen günde başlar. Anılan Kanununun 102. maddesine göre verilen idari para cezalarının tebliğden itibaren onbeş gün içinde ödenmesi gerekmektedir. O halde onbeş günlük sürenin sonundan itibaren idari para cezaları muaccel hale gelir ve muacceliyet gününden başlayarak borcun ödendiği güne kadar gecikme zammı ödenir<sup>(52)</sup>.

İdari para cezalarının on yıllık süre içinde dava veya cebren takip yoluyla tahsili gerekmektedir. Kurum, idari para cezalarının ödenmesi, gecikme zammı uygulaması, cebren tahsil edilmesi gibi konularda Maliye Bakanlığı ile diğer ilgili kurum, kuruluş ve mercilerin sahip olduğu bütün yetkilere sahiptir.

## 10.İdari Para Cezalarında İndirim Uygulaması

5510 sayılı Kanunda yer alan idari para cezalarına ilişkin olarak, pişmanlık indirimi ve peşin ödeme indirimi olmak üzere iki tür indirimin olduğunu söyleyebiliriz.

### a.Pişmanlık indirimi

5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin ikinci fıkrasının, 6270 sayılı Kanun<sup>(53)</sup> ile değiştirilmesinden sonra, işverenlerce yasal süresi geçirildikten sonra kendiliğinden verilen sigortalı işe giriş ve işten ayrılış bildiregeleri ile işyeri bildiregeleriyle ilgili idari para cezalarında önemli bir pişmanlık indirimi öngörölmüştür. Aşağıdaki koşulların sağlanması halinde, bu fiiller için öngörölen idari para cezalarının sadece “dörtte biri” uygulanacaktır. Bu pişmanlık indiriminden yararlanabilmek için;

- a) Sigortalı işe giriş, işten ayrılış bildiregeleri, işyeri bildiregelerinin kendiliğinden verilmesi,
- b) Bu bildiregelerin yasal verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren en geç otuz gün içinde Kuruma verilmiş olması,
- c) Tebliğ edilen idari para cezasının en geç tebliğ edildiği tarihten itibaren onbeş gün içinde ödenmiş olması gerekmektedir.

<sup>51</sup> OLGAÇ/BULUT, 195.

<sup>52</sup> Yarg. 21. HD.,96/982 E., 96/2359 K. ve 18.4.1996 T. ve 96/1256 E, 96/1381 K. ve 14.3.1996 T. sayılı ilamları; Aynı doğrultuda “Gecikme zammı, faiz olmayıp bir tür gecikme tazminatıdır. Faize faiz yürütölemeyeceği kuralı gecikme tazminatı için uygulanamaz. Bu nedenle gecikme zammı için borçlunun mütemerrit olduğu tarihten itibaren faiz istemesi yasaya aykırı değildir.”, (Yarg. 21. HD., 01/4373 E., 01/4633 K. ve 11.6.2001 T, İşveren, Ocak 2002, s.19).

<sup>53</sup> RG, Sayı: 28185, Tarih: 26.01.2012.

İdari para cezası uygulanmasını gerektiren fiil:

- a) Mahkeme kararı,
- b) Kamu idarelerinden alınan belgeler,
- c) Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler,
- d) Diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları çerçevesinde yapacakları inceleme ve soruşturma ve denetimler, sonucu tespit edilmişse pişmanlık indirimi uygulanmayacaktır<sup>(54)</sup>.

Pişmanlık indirimi ile peşin ödeme indirimi birleştiğinde, cezalarda indirim oranı daha da artmaktadır. 5510 sayılı Kanununun 102 nci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca, “İdari para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir.” hükmü de dikkate alınarak, tebliğ edilen ceza tutarının yalnızca 1/4’ünün 3/4’ü tahsil edilecektir<sup>(55)</sup>.

### **b. Peşin ödeme indirimi**

SGK idarî para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren; 15 gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Cezaların indirimli olarak peşin ödenmesi idari para cezasına karşı Kuruma ve yargı yoluna başvurma hakkını ortadan kaldırmaz. Ancak indirim kapsamına giren idari para cezalarının, 15 günlük süre içinde gerekli indirim yapılarak tahsil edilmesinin ardından işverenlerce idari para cezasına itiraz edilmesi ve itirazın Kurumca reddedilmesi ve daha sonra da şayet müracaat edilmişse mahkemece SGK lehine karar verilmesi halinde, 102 nci maddenin beşinci fıkrasına istinaden yapılan peşin ödeme indirimi kadar tutar, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenlerden tahsil edilmekteydi<sup>(56)</sup>. Ancak madde (102/5) AYM tarafından iptal edilmiştir<sup>(57)</sup>.

<sup>54</sup> YÜKSEL, Faruk, “SGK tarafından Uygulanan Para Cezalarında Pişmanlık İndiriminin Hesaplanmasında Son Durum”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Kasım-Aralık 2012, Yıl-15, Sayı-82, s. 39.

<sup>55</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü’nün Sayı: B.13. 2.SGK.0.10.04.00/73-034/4025650 29.02.2012 Konu: İdari para cezalarında yapılacak indirim.

<sup>56</sup> Kurumun 4025650 sayılı yazısı.

<sup>57</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 17.Bası, Beta, İstanbul, 2015, s.251; “Peşin ödeme sonrasında idari para cezasına karşı idareye itiraz veya yargı yoluna başvurulması ve bu başvurunun reddine karar verilmesi durumunda, daha önce tahsilinden vazgeçilmiş olan dörtte birlik ceza tutarının tahsil edileceğinin öngörülmesi, bu cezalara karşı hak arama özgürlüğünü kullanan kişilere bir tür yaptırım uygulanması sonucunu doğurmaktadır. Peşin ödedikleri idari para cezası tutarı dışında yeni bir ödeme

## 11. İdari Para Cezalarının Zamanaşımı

### a. İdari para cezalarında tahakkuk zamanaşımı süresi

İdari para cezalarında zamanaşımı süresi dönem dönem değişiklik göstermekle birlikte, mülga 506 sayılı Kanunun son halinde, idari para cezalarının tahakkuk ve tahsilatında 10 yıllık zamanaşımı süresi kabul edilmişti (506 sayılı SSK.md.140/son). 5510 sayılı Kanun da, idari para cezalarının tahakkukunda 10 yıllık zamanaşımı süresini kabul etmiştir (md.102/7). İdari para cezasına konu fiil, ilgili kanunlar ile verilen yükümlülük yerine getirilmediği zaman işlenmiş sayıldığından, 5510 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmeyenler, idari para cezasına konu fiili, yükümlüklerini yerine getirmeleri gereken sürenin son günü itibarıyla işlenmiş sayılmaktadır<sup>(58)</sup>. “Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar.” (5510 sayılı Kanun, md.102/7). Bu hükme göre, 5510 sayılı Kanunda yer alan idari para cezalarının, en geç fiilin işlendiği tarihten itibaren on yıl içinde tebliğ edilmesi gerekmektedir<sup>(59)</sup>.

### b. İdari Para Cezalarında tahsil zamanaşımı süresi

5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesinin dördüncü fıkrasına göre idari para cezalarının tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu onbeş günlük süre idari para cezalarının tahsil zamanaşımı süresi yönünden önem taşıyan bir süredir. İdari para cezalarının tahsilinde dikkate alınacak zamanaşımı süresi, 5510 sayılı Kanunun 93 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan; “Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir.” hükmüne istinaden, ödeme süresinin dolduğu onbeşinci günü takip eden takvim yılı başından itibaren on yıl olarak kabul edilmiştir<sup>(60)</sup>.

---

ile yükümlü kılınmaları, kişilerin bu cezalara karşı itiraz veya dava yoluna başvurmalarını caydırıcı bir nitelik taşımaktadır. Peşin ödeme sonrası itiraz yoluna başvurulmadığı ya da dava açılmadığı takdirde idarece hiçbir zaman istenilemeyecek olan bir tutarın, bu yollara başvuran ve başvurusu reddedilen kişilerden tahsil edileceğinin öngörülmesi, hak arama özgürlüğünün ihlaline yol açan açık bir müdahaledir.

Açıklanan nedenlerle, itiraz konusu kural (31.5.2006 günlü, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 17.4.2008 günlü, 5754 sayılı Kanun'un 60. Maddesiyle değiştirilen 102. Maddesinin beşinci fıkrasının üçüncü cümlesi) Anayasa'nın 36. Maddesine aykırıdır. İptali gerekir.” (AYM, E.2013/40, K:2013/139, T:28.11.2013-RG. Sayı:28995, Tarih: 09.05.2014).

<sup>58</sup> 515 Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Sayı: B. 13.2.SGK.0.10.04.00/73-031/811 01.08.2012 Konu: Kurum alacaklarının terkin ve zamanaşımı, GENELGE 2012 -27.

<sup>59</sup> SGK, GENELGE 2012 -27, s.11-12.

<sup>60</sup> 517 SGK, GENELGE 2012 -27, s.13.

## 12.Yersiz Alınan İdari Para Cezalarının İadesi

Kuruma itiraz süresinde veya dava aşamasında idari para cezasını Kuruma ödeyip de daha sonra haklı çıkarsa, ceza tutarı yasal faizi ile birlikte kendisine geri ödenir. Bu tamamen iade şeklinde olabileceği gibi, kararın durumuna göre kısmen iade şeklinde de olabilir <sup>(61)</sup>.

## IV-5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNA GÖRE HAKKINDA İDARİ PARA CEZASI YAPTIRIMI UYGULANACAK KİŞİLER

5510 sayılı Kanununun Ceza Hükümlerini düzenleyen 102 inci maddesinde; ceza yaptırımını gerektiren fiiller karşılığında “cezalandırılması gereken” kişiler belirtilmemiştir. Haklarında ceza yaptırım uygulanacak kişiler, belirli bir eylemi gerçekleştirenler (kayıtları geçersiz tutanlar gibi) veya gerçekleştirmeyenler (belgeleri, bordroları vermeyenler, kayıtları ibraz etmeyenler gibi) olarak belirtilmiş bulunmaktadır. Ancak 102 inci maddenin gönderme yaptığı esas maddeleri incelediğimizde olumlu ve olumsuz anlamda bu eylemleri gerçekleştirenlerin esas itibarıyla işverenler (buradaki işveren kavramına alt işveren de dahildir) olduğunu görürüz. Yani, emirlerin muhatabı ilgili maddelerde “işveren” olarak görülmektedir. Bu nedenle şahsi kanaatimiz işveren vekillerinin 5510 sayılı Kanun anlamında cezai sorumluluklarının olamayacağı yönündedir. Her ne kadar Yasada “Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar” ve “İşveren vekili bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur” hükmü varsa da bu sorumluluğun cezai sorumluluğu kapsamadığını düşünürüz <sup>(62)</sup>.

Sosyal Güvenlik Hukukunda “sorumlu” ve “yükümlü” denilince ilk akla gelen kişi “işveren” olmakla birlikte yegane sorumlu kişi “işveren” değildir. Bazen bir kamu kurumu veya kuruluşu, bazen bir banka sorumlu olabilmektedir. Yine bir mali müşavirin, bir yeminli mali müşavirin, üçüncü şahısların, ticaret sicil memurunun ve iş güvenliği uzmanı gibi kişilerin de bazı ey-

<sup>61</sup> “Bilindiği üzere Anayasanın 138. Maddesinin son fıkrası, “yasam ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır. Bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez” hükmünü amirdir. 506 sayılı Kanunun 3910 sayılı Kanunla değişik 140. Maddesi uyarınca Sulh Ceza Mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, bu kararların uygulanması zorunludur. Bu bakımdan ilgili mahkeme kararının zorunlu olarak uygulanması icabettiğinden, söz konusu mahkeme kararı doğrultusunda işlem yapılması, dolayısıyla Kurumumuzca fazla tahsil edildiği anlaşılan idari para cezalarının talepleri üzerine işverenlere iade edilmesi gerekmektedir (SSKurumu Genel Müd.nün 25.6.99 tarih ve 037811 sayılı yazısı)

<sup>62</sup> “140. Maddede belirtilen yükümlülüklerin bu maddenin atıfta bulunduğu maddeler de dikkate alındığında işverene ait yükümlülükler olması nedeniyle anılan maddenin hangi bendine girerse girsin, cezaların şahsiliği ilkesi gereğince idari para cezasının işverene verilmesi gerekir. ... Esasında 140. Madde bir bütün olarak göze yorumlandığında, idari para cezasının işverene verilmesi gerektiği sonucuna varılır.”, ASLANKÖYLÜ, 1450.

lemlerden dolayı sorumluluğu kabul edilmiştir. Çalışmamızda bu kişilerden özellikle “işveren” ve “işveren vekilinin”, öngörülmesi halinde diğer kişilerin sorumluluğu üzerinde durulacaktır.

### A. İşveren

İşveren, yasal ödev, yükümlülük ve sorumlulukları nedeniyle 5510 sayılı Kanununun kapsamı içinde yer almaktadır.

Mülga 506 sayılı SSK.da işveren; “sigortalı çalıştıran gerçek veya tüzel kişi.” (SSK. md.4/1) olarak tanımlanmış idi. 5510 sayılı Kanunun 12 inci maddesine göre ise işveren; “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.” Görüldüğü gibi 5510 sayılı Kanun, işveren tanımını genişletmiş ve 4/c sigortalılarını çalıştıran tüzel kişiliği olan veya olmayan kamu idarelerini de işveren tanımı içerisine almıştır. Ayrıca işveren tanımındaki diğer bir yenilik ise sadece gerçek ve tüzel kişilerin değil “tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarında işveren sayılması”dır<sup>(63)</sup>. 5510 sayılı Kanun bakımından işverenlik sıfatının kazanılması için 4/a ve 4/c sigortalısının çalıştırılması yeterlidir. Şu halde, bir kişinin 5510 sayılı Kanun bakımından işveren olup olmadığı, çalıştırılan kişilerin bu Kanun’un 4/a ve 4/c maddesi gereğince sigortalı sayılıp sayılmayacaklarının tespitine bağlıdır. Eğer çalıştırılan kişiler, 5510 sayılı Kanunun 6/1’inci maddesinde belirtilen sigortalı sayılmayanlar içinde yer alıyorsa, çalışma ilişkisi hizmet sözleşmesine dayansa bile, çalıştırılanın 5510 sayılı Kanun bakımından işveren kabul edilmesine imkan yoktur<sup>(64)</sup>.

İşverenin gerçek ve tüzel kişi olması veya tüzel kişiliğe sahip olmaması, özel veya resmi nitelikte olması işverenlik niteliğini etkilemez. Ancak mülga 506 sayılı Kanundan farklı olarak tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların 5510 sayılı Kanun ile işveren sayılmaları, adi ortaklıklar, tüzel kişiliği olmayan kurumlar açısından önem arz edecektir. Bilindiği üzere adi ortaklıkların tüzel kişiliği yoktur ve her bir ortak ayrı ayrı vergi kaydına sahiptir. Mülga 506 sayılı Kanun uygulamasında her bir ortak ayrı bir işveren olarak sayılmakta iken 5510 sayılı Kanunun söz konusu hükmü ile bundan böyle adi ortaklığın kendisi işveren sayılacaktır. Diğer bir husus ise Bakanlıklara bağlı kurum ve kuruluşlar ile bakanlıkların taşra teşkilatını oluşturan ve tüzel kişiliği olmayan tüm kurum ve kuruluşlar sigortalı çalıştırmaları halinde işveren sayılacaklarıdır<sup>(65)</sup>.

İşverenler, sosyal sigorta mevzuatında geniş bir yükümlülük altına sokulduklarından, 5510 sayılı Yasanın Ceza Hükümleri (md.102), daha çok bu kişiler hakkında uygulama alanı bulacaktır. Başka bir deyişle, çalışmanın de-

<sup>63</sup> TUNCAI/EKMEKÇİ,328; GÜZEL / OKUR / CANİKLİOĞLU, 230.

<sup>64</sup> GÜZEL /OKUR /CANİKLİOĞLU, 230.

<sup>65</sup> TUNCAI / EKMEKÇİ, 329.

vam eden bölümlerinde açıklayacağımız yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlerin, cezalandırılmaları kaçınılmaz olacaktır.

### **B.İşveren Vekili**

Mülga 506 sayılı SSK.da işveren vekili; “işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimse” (md.4/2) olarak tanımlanmış idi. 4857 sayılı İş Kanununa göre işveren vekili; “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse”dir (md.2/4).5510 sayılı Kanunun 12 inci maddesinde işveren vekili mülga 506 sayılı Kanundan ve 4857 sayılı İş Kanunundan daha farklı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu Kanuna göre; “İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimseye işveren vekili” denir.

Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanun uygulamasında, “işin bütününde yönetim görevi alma” işveren vekilinin temel niteliğidir. Buna göre; bir işyerinde ancak genel müdür işveren vekili niteliğine sahiptir. Muhasebe veya insan kaynakları müdürü, personel müdürü, ustabaşı gibi kişiler işveren vekili sayılmaz. Buna göre 5510 sayılı Kanuna göre, işveren vekili sayılabilmek için “işveren adına ve hesabına hareket etmek” ve “işin veya görülen hizmetin tümünü yönetmek” olmak üzere iki unsurun bir arada olması gerekir <sup>(66)</sup>. Gerçekten işveren vekili denilen kimse, işin yönetimini yürütmekle görevlidir. Bu yönetme, işin bir kesimiyle sınırlı ve kısıtlı olmayıp, tersine işin bütününe kapsmalıdır.

5510 sayılı Kanun; “Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar.” (md.12/2). İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı aynen işveren gibi sorumludur <sup>(67)</sup>. İşveren vekili 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerden (prim belgelerinin verilmesi, işe giriş bildirgelerinin verilmesi, primlerin ödenmesi v.s.) dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu sorumluluğun mali yükümlülükler kapsamında kaldığını; idari para cezalarından kaynaklanan sorumluluğu kapsamadığını düşünürüz.

### **C.Alt İşveren**

Mülga 506 sayılı Kanununda alt işveren, aracı kavramı adı altında tanımlanmıştı. Bu Kanuna göre aracı; “Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişidir” (SSK. md.87/II.). 5510 sayılı Kanun “aracı” tabirini terk etmiş ve 4857 sayılı İş Kanununda olduğu gibi, “alt işveren” tanımı yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 12 inci maddesine göre alt işveren; “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal

<sup>66</sup> KESKİN, Mustafa / ŞAHİN, Naci, Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri ve Uygulama Esasları, İzmir, 2010, s.20.

<sup>67</sup> GÜZEL / OKUR/ CANIKLIOĞLU, 232 ; TUNCAY / EKMEKÇİ, 330.

ve hizmet üretimine ilişkin bir işte veya işin bölüm ve eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye” denir.

5510 sayılı Kanun. md.12/6’da yer alan tanım değerlendirildiğinde, alt işverenin asıl işverenden bir iş alması ve bu işte kendi adına işçi (5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı) çalıştırması, kavramın belirleyici özelliğini oluşturur<sup>(68)</sup>. Alt işverenin kendi adına sigortalı çalıştırması onun işverenlik sıfatını; bu sigortalıları, kendine ait bağımsız işinde değil de, asıl işverene ait işin bölüm veya eklentilerinde çalıştırması da, bu işverenlik sıfatının ikinci planda oluşunu ortaya koyar. Şu da önemlidir ki, asıl işverenin de sigortalı çalıştırması gerekir. Yoksa işveren sayılmaz; ondan iş alan kişi (taşeron) bu durumda bizzat asıl işveren sayılır. Ayrıca alt işverenin aldığı işin işyerinin belli bir kesiminde yapılması gerekir. Eğer asıl işverenden alınan iş onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak iş alanın adına tescil edilmiş ise iş alan kimse kural olarak alt işveren değil işveren sayılır. İşin bir bölümünün değil de tümünün bir başkasına devir halinde artık aracılık değil işin devri söz konusudur. Bu takdirde devreden iş sahibi sigortalı çalıştırmadığından işveren sayılmaz; iş devralan asıl işveren sayılır.

Alt işverenler çalıştırdıkları sigortalıların işvereni olduklarından, 5510 sayılı Kanunun işverenler için öngördüğü yükümlülöklere tabidirler. Dolayısıyla çalıştırdıkları sigortalılar yönünden diğer işverenlerden farksızdırlar<sup>(69)</sup>. Sonuç olarak, 5510 sayılı Kanunun Ceza Hükümlerini düzenleyen 102’nci maddesindeki ceza hükümleri alt işveren hakkında da tereddütsüz uygulama alanı bulur.

Alt işverene verilen idari para cezasından dolayı asıl işverenin sorumlu tutulup tutulamayacağı konusuna gelince; 5510 sayılı Kanun, asıl işvereni, Kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, kendi adına sigortalı çalıştıran alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu tutmuştur. Kanun, ödevler açısından bir sınırlama yapmamıştır<sup>(70)</sup>. Bu hükümlerle izlenen amaç Kurumun prim alacağı ile sigortalıların haklarını güvence altına almaktır. Ancak bu sorumluluğu hukuki anlamdaki sorumluluk olarak anlamak gerekmektedir. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu mali ve hukuki açıdan söz konusu olup, cezai sorumlulukta uygulanamaz. Çünkü cezai sorumluluk kişiseldir<sup>(71)</sup>.

Ne var ki 506 sayılı Kanun döneminde verilen bir Yargıtay HGK kararı aksi görüştedir. Bu kararda; “506 sayılı Kanun 87. Maddesinde, tali işverenin ödevine uymamasının sonuçlarından asıl işverenin de sorumlu olacağı kuralını koymuştur. Zira, tali işverenler hayat deneyimleriyle ortadadır ki ekonomik bakımdan asıl işverenlere göre güçsüz kişilerdir. Bunların kişi-

<sup>68</sup> GÜZEL / OKUR / CANIKLIOĞLU, 235.

<sup>69</sup> GÜZEL / OKUR / CANIKLIOĞLU, 237.

<sup>70</sup> GÜZEL / OKUR / CANIKLIOĞLU, 239-240.

<sup>71</sup> GÜZEL / OKUR / CANIKLIOĞLU, 240; TUNCAY / EKMEKÇİ, 332.

sel olarak sorumlu tutulmaları, gerek sigortalıların, gerek sigortalılara verilecek sosyal güvenlik haklarını uygulayan Sosyal Sigortalar Kurumunun hak ve alacaklarını güvenceye almakta yetersiz olabilir. Bu nedenle, yasa koyucu ortak yükümlerde madde 86 ile tali işverenlerin ödevlerine uymamalarının yaptırımlardan güçlü asıl işverenleri de müteselsil sorumlu tutan, sosyal güvenlik hukukunun isteklerine uygun düşen, bir düzenleme yapmıştır.

Bu düzenleme gereğince, Kurumun parasal hak ve alacaklarından, ihale makamından iş alan asıl işverenler de sorumludur. İşte, asıl işveren bu müteselsil sorumluluk gereğince tali işverenin idari para cezasından sorumludur” denilmektedir (Yarg. HGK.nun 91/10- 277, E., 91/359 K ve 12.6.1991 T. sayılı kararı)

Görüldüğü gibi kararda konu sadece “Kurumun parasal hak ve alacakları” bakımından değerlendirilerek yanlış sonuca varılmıştır. Konuyla ilgili İş Kanunu bakımından yaptığımız değerlendirme bu Kanun bakımından da geçerlidir. Bu Karar doktrinde eleştirilmiştir <sup>(72)</sup>.

Başka bir Yargıtay kararında ise yerinde bir kararlar; “Süresinde sigorta prim bildirgesi vermeyen ve hakkında idari para cezası kararı verilmiş olan alt işveren Sosyal Sigortalar Kurumu’na karşı sorumlu olup, bundan dolayı ihale makamı olan asıl işverene sorumluluk” yüklenemeyeceği belirtilmiş bulunmaktadır <sup>(73)</sup>.

## **D.DİĞER KİŞİ, KURUM ve KURULUŞLAR**

5510 sayılı Kanun yükümlülüklerin ve müeyyidelerin önemli bir bölümünü işverene getirmiş olmakla birlikte, yegane sorumlu ve yükümlü değildir. Sosyal sigorta sisteminin sağlıklı işleyebilmesi açısından birçok kişi, kurum ve kuruluş da işverenle birlikte yükümlü ve sorumlu kılınmıştır. Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurumlar ve kuruluşlar, bankalar, işyeri sahipleri, ticaret sicil memurlukları, vergi daireleri, birlikler, esnaf ve sanatkarlar odası, şirket yetkilileri, sigortalılar, diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında da yükümlülükler öngörülmüştür. Bu yükümlülükler uyuşması halinde ise idari para cezaları dahil çeşitli müeyyideler öngörülmüştür.

<sup>72</sup> Bu kararın değerlendirmesi ve eleştirisi için bkz.: Ali Nazım SÖZER, “Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-1991, İstanbul, 1993, s.176-177).

<sup>73</sup> Yarg.9. HD., 98/5238 E., 98/5445 K. ve 14.9.1998 T., İşveren, C.XXXVII, S: 6, Mart 1999, s.16.

## V-5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA İDARİ PARA CEZASINI GEREKTİREN FİİLLER

### A. İşyeri Bildirgesini Vermemek

#### 1. İşyeri Bildirgesinin Önemi

İşyeri bildirgesinin Kuruma verilmesi, çeşitli açılardan önem taşımaktadır. İlk olarak, bu Bildirge işverenin ve işyerinin Kurumla kurulacak ilişkilerinin temelini teşkil edecektir. Sosyal sigorta mevzuatının uygulanabilmesi için, her şeyden önce Kurumun işyerlerinin varlığından haberdar olması gerekmektedir<sup>(74)</sup>. Bu Bildirgeye “işyeri tescil bildirgesi” de denilmektedir. İkinci olarak, Sosyal Sigortalar mevzuatının işverene yüklediği yükümlülüklerin zamanında ve gereği gibi yerine getirilebilmesi bu bildirgenin Kuruma verilmiş olmasına bağlıdır<sup>(75)</sup>. Yine çalışanların Kanundan kaynaklanan haklardan kolayca ve gereği gibi istifade edebilmeleri açısından da Bildirgenin Kuruma verilmesi önem taşımaktadır. Başka önemli bir konu da, ülkede faaliyette bulunan işyerlerinin kayıt içine alınmasıdır. İşyeri Bildirgelerinin Kuruma verilmesiyle, devlet ülkede açılmış işyerleri hakkında bilgi sahibi olmakta ve işyerlerini tescil etmektedir<sup>(76)</sup>.

Bu amaçları gerçekleştirmek için 5510 sayılı Kanun md.11/3’de sigortalı çalıştıracak işverenlere “işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü”nü getirmiş bulunmaktadır.

#### 2. İşyeri Bildirgesi Verme Yükümlülüğü

5510 sayılı yasanın 11 inci maddesi üçüncü fıkrasına göre “İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür.” Bu hüküm gereği, 5510 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası (a) bendi (4/a) kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerin Kurum tarafından belirlenen ve matbu olan işyeri bildirgesini usulüne uygun olarak düzenleyerek en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne / Sosyal Güvenlik Merkezine vermeleri gerekmektedir. Kanun hükmünde “Kurumca hazırlanacak” ibaresi bulunduğundan, işverenlerin sosyal güvenlik kurumunca hazırlanan örneği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde (Ek-6 ve Ek-6/A) bulunan belgeyi düzenleyerek vermeleri gerekmektedir. İşyeri bildirgesi en geç sigortalı çalıştırılmaya başlanan tarihte verileceği için şüphesiz daha öncesinde de bu bildirgeyi vermek mümkündür.

İşyeri Bildirgesi verme yükümlülüğü ile ilgili olmak üzere bazı özel düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

<sup>74</sup> SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, İstanbul, 2019, s. 123.

<sup>75</sup> SARAÇ, 82-83.

<sup>76</sup> İşveren Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İTO Yayın No: 2001-23, İstanbul, (İTO), s.79.

-Alt işverenin işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü bulunmamakla birlikte; işçi çalıştırmaya başlamadan önce işyeri bildirgesi ekinde bulunan belgeleri ve asıl işverenle aralarında yaptıkları sözleşmeyi Kuruma elden veya posta yoluyla gönderme zorunluluğu bulunmaktadır. Alt işveren Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan yararlanabilmektedir<sup>(77)</sup>.

-Aynı işverenin birden fazla işyeri kurması halinde her bir işyeri için ayrı ayrı işyeri bildirgesi düzenlenmesi gerekmektedir.

-Aynı kamu kurum ve kuruluşunda, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamına giren sigortalıların çalıştırılması halinde, (a) bendi kapsamına giren sigortalılar için ayrı, (c) bendi kapsamına giren sigortalılar için ayrı işyeri bildirgesi düzenlenmesi gerekmektedir.

-Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracığı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini, ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimleri Kuruma yapılmış sayılmaktadır. Ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirim en geç 10 gün içinde Kuruma bildirmek zorunda olup bu durumda olan şirket yetkililerinin ayrıca işyeri bildirgesi düzenleyerek Kuruma verme yükümlülükleri bulunmamaktadır.

18.02.2009 tarihli ve 5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun<sup>(78)</sup> 5 inci maddesi hükmü ile 5510 sayılı Kanun gereğince Kuruma verilen işyeri bildirgesi, Bakanlık, Bakanlık Bölge Müdürlüklerine verilmesi gereken belgeler yerine geçeceği hüküm altına alınmıştır. İşverenler, işyeri tescili için 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi gereğince Bakanlık Bölge Müdürlüklerine işyeri bildirgesi vermeyecek, Kuruma verilen bu bildirimler, Bakanlığa da verilmiş sayılacaktır<sup>(79)</sup>.

### **3. Bildirgenin verilme süresi**

#### **a. İlk defa işçi çalıştırılan işyerlerinde bildirme verme süresi**

“İşyeri Bildirgesi”nin, 5510 sayılı Kanununun 11 inci maddesi üçüncü fıkrasına istinaden “en geç sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihte”, Kuruma verilmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle, Kanun hükmü gereği, işveren, işyeri bildirgesini en geç “sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte” Kuruma vermekle yükümlüdür.

İşyeri bildirgesinin verilmesi gereken son günü hafta sonu, bayram veya yılbaşı gibi tatile rastlaması hallerinde, işverenler bu yükümlülüklerini tatili iz-

<sup>77</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 124.

<sup>78</sup> R.G: 28.02.2009 tarih ve 27155 sayılı Mükerrer.

<sup>79</sup> ÖNER, Ahmet, “5838 Sayılı Kanunla Sosyal Güvenlik Mevzuatında 01.08.2009 tarihinde Yürürlüğe Girecek Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Güncel Mevzuat, Haziran, 2009, s. 92 vd; TAŞLALTIN, Abdullah, “ Tek Bildirge Tek Beyanname, Sosyal Güvenlik Dünyası, Nisan-2009, Sayı:56, s.49.

leyen ilk iş gününde yerine getirebilirler. Dolayısıyla tatili izleyen ilk iş günü verilmek kaydıyla, sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten sonra verilen bu durumdaki işyeri bildirgeleri için işverenlere idari para cezası uygulanmayacaktır. Örneğin Cumartesi veya Pazar günü çalıştırılacak sigortalı için işyeri bildirgesinin en son Cumartesi ve Pazar günü verilmesi gerekmektedir. Bu günler tatil olduğuna göre işverenin işyeri bildirgesini en geç tatili izleyen iş günü olan Pazartesi günü Kuruma vermesi gerekmektedir<sup>(80)</sup>.

### **b.İşyerinin devri veya intikali halinde bildirme verme süresi**

5510 sayılı Kanununun 11. maddesinin 5. fıkrası, işyerinin başka bir işverene devri veya intikali halinde yeni işvereni bildirme vermekle yükümlü tutmuştur. Bu durumlarda, işyeri bildirgesinin devir veya intikal tarihinden itibaren en geç on gün içinde Kuruma verilmesi gerekmektedir. Aksi davranış idari para cezasını gerektirir.

### **c.İşyerinin nakli halinde bildirme verme süresi**

5510 sayılı Kanununun 11. maddesinin 5. fıkrası; işyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi halinde, işverence işyerinin nakledildiğinin, nakil tarihinden itibaren en geç on gün içinde Kuruma verilmesi gerekmektedir. Aksi davranış, idari para cezasını gerektirir. Aynı fıkranın son hükmüne göre; işyerinin aynı il sınırları içerisinde Kurumun diğer bir ünitesinin görev alanına giren bir adrese nakledilmesi halinde, adres değişikliğinin bir yazı ile Kuruma bildirilmesini yeterli görmüştür.

### **d.İşyerinin miras yoluyla intikal etmesi halinde bildirme verme süresi**

5510 sayılı Kanununun 11. maddesinin 5. fıkrası hükmü gereğince; işyerinin miras yoluyla intikali halinde, yeni işveren sıfatıyla mirasçıların, işyeri bildirgesini ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde Kuruma vermeleri gerekmektedir. Bu düzenleme, Medeni Kanun hükümleri ile de uyum içerisindedir (Bkz.4721 sayılı TMK. md.575 vd.) Gerçek kişi işverenin ölümü halinde, işyerindeki işçilerin akdi ilişkileri de dahil olmak üzere miras bir küll olarak mirası reddetmeyen veya süresi içerisinde reddetmeyen mirasçıya intikal eder.

İşte işyeri kendisine miras yolu ile intikal eden mirasçı (yeni işveren), işyeri bildirgesini ölüm tarihinden itibaren üç ay içinde Kuruma doğrudan verecektir<sup>(81)</sup>. Aksi halde, 5510 sayılı Kanununun 11 inci maddesinde belirtilen bildirme yasası süresi içinde Kuruma vermeyen diğer işverenler gibi, mirasçı

<sup>80</sup> SS Kurumu Genel Müdürlüğünün 768531 sayı ve 22/10/1999 tarihli Genel Yazısı

<sup>81</sup> Özkan BİLGİLİ, "616 sayılı KHK ile 506 sayılı Kanunda İşyeri Bildirgesinin Verilme Süresine İlişkin Son Değişiklik (İşyerinin Miras yolu ile İntikali), Maliye Postası, 15 Ocak 2001, s. 102 vd.; İTO, s.82.

da (yeni işveren de) idari para cezası ile cezalandırılacaktır. Mirasçı (yeni işveren) tarafından verilecek olan işyeri bildirgesinin, yeni bir işyerinin tes-ciline esas işyeri bildirgesi değil de, murisin açtırmış olduğu işyeri dosyasına konulacak olan ve intikali gösteren işyeri bildirgesi olacağı söylenebilir<sup>(82)</sup>.

#### 4. Bildirgenin içeriği

5510 sayılı Kanununun 11 inci maddesi üçüncü fıkrasına göre “işveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini” Kuruma vermekle yükümlüdür. Bu hüküm gereği, işverenlerin Kurum tarafından belirlenen ve matbu olan işyeri bildirgesini usulüne uygun olarak düzenleyerek bağlı oldukları Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne/Sosyal Güvenlik Merkezine vermeleri gerekmektedir. İlgili Yasa ve yönetmelik hükümlerinin açık ifadesi gereğince; örneği SSİY.nde düzenlenmiş “işyeri bildirgesi” dışında herhangi bir şekilde (sözlü, yazılı dilekçe) Kuruma verilmiş olan Bildirgeler, geçerli bildirme olarak kabul edilmeyecektir<sup>(83)</sup>.

#### 5. Bildirgenin verilme şekli ve usulü

##### a.E- Sigorta yoluyla

Bilindiği üzere, işveren işlemlerinin kolaylaştırılması ve işlemlerin elektronik ortama taşınması amacıyla, birçok bildirme ve belgenin kağıt ortamında verilmesi sistemi terk edilmiş ve bunun yerine e- Sigorta kanalıyla internet üzerinden bildirme verme zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluk henüz işyeri bildirgesi için geçerli değildir. İşverenler, işyeri bildirmelerini isteğe bağlı olarak<sup>(84)</sup>, e-Sigorta kanalıyla internet üzerinden Kuruma her zaman verebilirler. Söz konusu uygulama Türkiye genelinde işlem yapan tüm SGK İl Müdürlükleri / SGM.leri için geçerli olmakla birlikte, halen Kuruma kağıt ortamında işyeri bildirgesi vermek mümkündür. İşyeri bildirmelerinin Kuruma e-Sigorta kanalıyla gönderilebilmesi için öncelikle bildirmeyi düzenleyecek kişiye ilişkin T.C. kimlik no, nüfusa kayıtlı olduğu il, cilt no ve doğum yılı bilgilerinin sisteme girilmesi gerekmektedir. Bildirmeyi düzenleyecek olan kişiye ilişkin bilgilerin sisteme girilmesinin ardından, işverenin tüzel kişilik koduna bakılarak, -Gerçek kişi, -Kamu tüzel kişisi, -Özel hukuk tüzel kişisi, -Adi ortaklık, -Apartman yöneticiliği olarak beş farklı şekilde işyeri

<sup>82</sup> Özkan BİLGİLİ, s.103.

<sup>83</sup> SARAÇ s. 82, İTO, s.83.

<sup>84</sup> SGK tarafından 26.08.2014 tarihinde yayımlanan “İşyeri Bildirgesinin İnternette Gönderilmesi” başlıklı duyuru metni: “İşveren işlemlerinin kolaylaştırılması ve işlemlerin elektronik ortama taşınması amacıyla halen kağıt ortamında ilgili sosyal güvenlik merkezine verilmekte olan işyeri bildirmelerinin, e-Sigorta kanalıyla internet üzerinden gönderilmesine imkan sağlayan program çalışmaları tamamlanmıştır. Bahse konu uygulama vasıtasıyla ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlayan işverenlerimizce halen Kurumumuza kâğıt ortamında verilen işyeri bildirmeleri bundan böyle elektronik ortamda gönderilebilecektir.” (<https://uyg.sgk.gov.tr/stw/KILAVUZ.pdf>- Erişim tarihi: 09.03.2016)

bildirgesi düzenlenebilecektir. İşyeri bildirgelerinin düzenlenmesi sırasında, gerçek kişi işverenlerin T.C. kimlik numarasının, tüzel kişi işverenlerin ise vergi kimlik numarasının sisteme girilmesi zorunludur.

İşyeri bildirgelerinin e-sigorta ile internet ortamında gönderilmesinin ardından, tescil edilecek işyeri için Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 29 uncu maddesinde belirtilen belgelerle birlikte yedi gün içinde ilgili sosyal güvenlik merkezine müracaat edilmesi gerekmektedir. Bu müracaattan sonra, ilgili sosyal güvenlik merkezi gerekli kontrolleri yaptıktan sonra işyeri tescil işlemlerini gerçekleştirir.

### **b.Diğer Yollardan**

Sosyal Sigortalar işlemleri Yönetmeliğinin geçici 6 ncı maddesinde, (4/a) kapsamında sigortalı çalıştıranlar tarafından Kuruma yapılacak bildirimlerin, Kurum ile işveren, kamu idareleri ile kurum ve kuruluşların internet ve elektronik alt yapısı oluşturuluncaya kadar kağıt ortamında yürütüleceği öngörülmüştür. Buna göre işyeri bildirgesi, gerekli alt yapı oluşturuluncaya kadar Kuruma kağıt ortamında verilebilecektir.

İşyeri bildirgesinin kâğıt ortamında Kuruma verilmesi durumunda, işyeri bildirgesinin, adi posta veya kargo yolu ile gönderilmesi ya da sosyal güvenlik kurumuna doğrudan verilmesi halinde, bildirgenin Kurumun evrak kayıtlarına intikal ettiği tarih, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi şeklinde gönderilmesi halinde, postaya verildiği tarih, Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilecektir.

(4/a) kapsamında sigortalı çalıştıracak işverenler tarafından, şirket kuruluşu aşamasında, çalıştırılacak sigortalı sayısı ile bu sigortalıların işe başlama tarihlerinin ticaret sicili memurluklarına bildirilmesi halinde, bu bildirimler Kuruma yapılmış sayıldığından, ticaret sicil memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirimleri en geç on gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır.

### **6.İdari para cezasını gerektiren fiil**

5510 sayılı Kanununun 102/1-b maddesine göre, idari para cezasını gerektiren fiil, aynı Kanununun 11. maddesinde belirtilen işyeri bildirgesini Kuruma vermemektir. Bu bildirme dolayısıyla ceza almamak için, bildirgelerin yukarıda açıkladığımız süre ve şekillerde Kuruma verilmesi gerekmektedir. Fiilin oluşumu için, işverene daha önceden bildirme vermesi yönünde bir ihtarda bulunmak gerekmemektedir.

### **7.İdari para cezasını gerektiren fiilin işlendiği tarih**

Burada ceza yaptırımını gerektiren fiilin işlendiği tarih, sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihtir. Bu nedenle işyeri bildirgesi verme süresinin son günü olan bu tarihte geçerli (yürürlükte) olan aylık asgari ücret tutarı üzerinden idari para cezası hesaplanacaktır.

## 8.Yaptırım

İşyeri bildirgesini yasal süresi içinde vermeyenler, yasal süre içinde verilmekle birlikte Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik ya da benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde, anılan ortamda göndermeyen işveren veya işveren vekiline verilecek idari para cezaları, işyerinin mahiyetine ve “mükellefiyet durumlarına” (tabi oldukları defter türüne göre) bakılarak verilmektedir<sup>(85)</sup>. Buna göre;

A) Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında idari para cezası uygulanır (md.102-b/1). (Asgari ücretin 3 katı).

B) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır (md.102-b/2). (Asgari ücretin 2 katı).

C) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için bir aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (md.102-b/3). (Bir aylık asgari ücret).

Daha önce belirttiğimiz gibi 5510 sayılı Kanununun 102 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre; İşyeri bildirgesinin işverenler tarafından yasal süre geçtikten sonraki 30 gün içerisinde kendileri tarafından verilmesi ve idari para cezasının tebliğinden itibaren de 15 gün içerisinde ödemeleri halinde cezadan indirim söz konusudur. Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, işyeri bildirgesinin yasal süresi geçtikten sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, 5510 sayılı Kanununun 102-b bendinde öngörülen cezalar aşağıda belirtildiği gibi dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır (md.102 ikinci fıkra). İndirim uygulamasına göre;

A) Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katının dörtte biri tutarında idari para cezası uygulanır (md.102-b/1; 102 ikinci fıkra). (Asgari ücretin üç katının dörtte biri).

B) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katının dörtte biri tutarında idari para cezası uygulanır (md.102- b/2,102 ikinci fıkra). (Asgari ücretin iki katının dörtte biri).

C) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin dörtte biri tutarında idari para cezası uygulanır (102-b/3, 102 ikinci fıkra). (Asgari ücretin dörtte biri).

<sup>85</sup> DEMİR, M., 126; KESKİN / ŞAHİN, 66.

İdari para cezasına esas asgari ücretin zaman itibariyle tespitini yapacak olursak; Yukarıda açıkladığımız şartlarda yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere fiilin olduğu tarihte uygulanan aylık asgari ücret esas alınarak idari para cezası tahakkuk ettirilir. Burada idari para cezasını gerektiren fiilin işlendiği tarih, sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihtir. Bu nedenle işyeri bildirgesi verme süresinin son günü olan bu tarihte geçerli (yürürlükte) olan aylık asgari ücret tutarı üzerinden idari para cezası hesaplanacaktır.

Son olarak belirtelim ki, idari para cezasının uygulanmış olması, işverenin 5510 sayılı Yasanın 11/2. maddesinde belirtilen işyeri bildirgesini Kuruma verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. İşyeri bildirgesinin verilmemesi veya yasal süresi dışında verilmesi, 5510 sayılı Kanunda belirtilen hak ve yükümlülükleri kaldırmaz.

## **B. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesini ve Genel Sağlık Sigortası Giriş Bildirgesini Vermemek**

### **1. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Önemi**

“Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi” sigortalılık hakları ve kayıt dışı (kaçak) çalışmanın önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu bildirgenin Kuruma verilmesi, işyeri bildirgesinin verilmesinde olduğu gibi ihmal edilmemesi ve titizlikle yerine getirilmesi gereken bir konudur. Bu bildirme, Kurum ünitelerinde sigortalılar için açılacak dosyaların ve bilgisayarlaraya yüklenecek bilgilerin esasını teşkil eder. Bildirgenin vermediği, yanlış veya usulsüz verildiği hallerde sigortalılar veya hak sahipleri büyük sıkıntı çekebilirler. Hatta birçok hususun çözümü için mahkemeye gitmek gerekebilir. Çalışanlar sağlık yardımlarından yararlanamaz, prim bordroları da düzenlenemez<sup>(86)</sup>. Dolayısıyla işçiler sigortalılık hakları bakımından büyük mağduriyete uğrarlar. Diğer yandan ülke ekonomisi yönünden büyük kayıp ortaya çıkar.

### **2. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi Verme Yükümlülüğü**

İşverenlerin, işyerinde çalışmaya başlatacağı sigortalı ile ilgili olarak “sigortalı işe giriş bildirgesi” düzenleyerek Kuruma verme yükümlülüğü 5510 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde hüküm altına alınmıştır. Bu yükümlülüğünün yerine getirilmiş sayılabilmesi ve bu yükümlülüğe aykırılıktan dolayı cezai yaptırıma maruz kalmamak için bildirgenin Yasanın (5510 sayılı Kanun, md.8) aradığı sürede, içerikte ve usulde Kuruma verilmesi gerekmektedir.

<sup>86</sup> SARAÇ, 84.

### 3. Bildirgenin içeriği

İşe giriş bildirgesi her sigortalı için ayrı ayrı düzenlenir. Kurum ünitelerinde sigortalılar için açılacak dosyaların ve bilgisayarlara yüklenecek bilgilerin esasını teşkil eder. Bu bildirge düzenlenirken bazı hususlara dikkat etmek gerekmektedir. Bildirge, sigortalıların nüfus cüzdanındaki bilgiler esas alınarak doldurulur. Özellikle sigortalı işe giriş bildirgesinin “sigortalının işe başlayacağı tarih” kısmı yazılırken dikkatli ve kontrol edilerek yazılmadır. Aksi halde bu yanlışlık, işverenlerin gereksiz yere ceza almalarına yol açabilir<sup>(87)</sup>.

Yasa, sigortalı işe giriş bildirgesinin şekil ve içeriğinin Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmesini öngörmüştür (md.8/son). Bu madde uyarınca Kuruma verilecek bildirgenin “...örneği Kurumca hazırlanacak bildirgelerle...” yapılması gerekmektedir. Bildirge iki bölümden oluşmakta; birinci bölümde sigortalının kimliğine ilişkin bilgiler ile imzası; ikinci bölümde ise, işyeri ve sigortalının işe giriş tarihine ilişkin bilgiler ile işverenin imzası bulunmaktadır.

İşe giriş bildirgelerinde düzeltme yapılıp yapılamayacağı konusu da önem taşımaktadır. Özellikle sigortalının çalışmaya başlayacağı tarih konusunda bir yanlışlık halinde idari para cezası uygulamasına gidilmekte veya bir inceleme nedeni olarak Sigorta Teftiş Kuruluna intikal ettirilmektedir. Bunun için bildirgeler dikkatlice doldurulmalıdır. Şayet sigortalının çalışmaya başladığı/başlayacağı tarih yanlış yazılırsa; başka bir deyişle sigortalının gerçekten çalışmaya başladığı tarih ile bildirgede yazılan tarihin farklı olması söz konusu ise, işveren tarafından işe giriş bildirgesinin düzeltilmesinin istenmesi halinde, işverenin doğru işe giriş tarihini kanıtlayacak belgeleri Kuruma vermesi gerekmektedir. Buna göre hatanın değerlendirilmesi, gerekiyorsa konunun sigorta müfettişlerine incelettirilerek sonucuna göre işlem yapılması uygun olacaktır. Gerek işveren ve gerekse Kurumun emek ve zaman kaybını önlemek için işe giriş bildirgelerinin hatasız ve dikkatlice doldurulması gerekmektedir<sup>(88)</sup>.

### 4. Bildirgenin verilme süresi

Yasada yer alan önemli bir diğer ilke de çalıştırılmasına karar verilen sigortalıların çalışmaya başlamadan Kuruma bildirimlerinin yapılmasıdır. 5510 sayılı Kanununa göre; “İşverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür”ler (md.8/1). SŞİY’ne göre; “İşverenler, Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının; (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanları, çalışmaya başladıkları tarihten önce, Kuruma

<sup>87</sup> KESKİN/ŞAHİN, 35.

<sup>88</sup> 31.01.2000 tarih ve 56510 sayılı Genel Yazı,; KURUCA, Mustafa , “İşçi Giriş ve Çıkışlarından Doğan Yasal Yükümlülükler”, Maliye Postası, 1 Ekim 2000, s.73-74.

e- sigorta yoluyla bildirmekle yükümlüdür.” (SSİY, md.11/2-a). Bu nedenle işyerlerinde sigortalı çalıştıracak olan işverenler, sigortalının işyerinde çalışmaya başlayacağı tarihinden en az bir gün önce Kuruma e- Sigorta yoluyla internet ortamında bildirimde bulunmakla yükümlüdür<sup>(89)</sup>. Söz konusu düzenlemeye göre, çalıştırılacak kimselerin işe başlatılmadan önce Kuruma bildirmesi, temel bir kuraldır. Ancak bu kuralın bazı istisnaları mevcuttur. Bu istisnalar:

1. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde çalışan sigortalılarla ilgili; Bu işçilerin işe giriş bildirgelerinin, işe başlatıldıkları gün Kuruma verilmesi yeterli olacaktır (5510 sayılı K. md.8/1-a).
2. İlk kez işyeri bildirgesi verilen işyerleriyle ilgili; İlk kez işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde (inşaat işyerleri dahil), bildirge verildikten sonraki bir ay içinde işe başlayanlar en geç bu bir aylık sürenin dolmasına kadar Kuruma bildirilmelidir (5510 sayılı Kanun, md.8/1-b)<sup>(90)</sup>. SSİY’nde aynı hüküm; “Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi veren işyerlerinde, sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde işe alınacakların sigortalı işe giriş bildirgesinin en geç işyerinin tescil tarihinden itibaren bir ay içinde” Kuruma verilmesi halinde bildirimlerin süresinde yapılmış sayılacağı şeklinde yer almıştır (SSİY, md.11/3 a). Bir aylık süre; başladığı günü izleyen ayda tekabül eden günün tatil saatinde biter. Eğer sürenin son bulunduğu ayda, işlemeye başladığı güne rastlayan bir gün yoksa süre ayın son gününün tatil saatinde biter. Örneğin ilk defa 31 Ocak’ta sigortalı çalıştırmaya başlayan bir işveren bu sigortalıların sigortalı işe giriş bildirgelerini en geç 28 Şubat’ta (veya 29 Şubat’ta) vermek zorundadır. Bir aylık sürenin hesaplanmasında, resmi tatil günleri süreye dahildir. Ancak bir aylık sürenin son günü resmi tatile rastlarsa, bu durumda, süre resmi tatili takip eden ilk iş gününün tatil saatinde bitecektir.
3. Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanlar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde sigortalı bildirimlerinin yapılması gerekmektedir (5510 sayılı Kanun, md.8/1-c)<sup>(91)</sup>.
4. Maliye Bakanlığının vizesine tabi olarak sigortalı çalıştıran işyerleri ile ilgili; Maliye Bakanlığının vizesine bağlı olarak sigortalı çalıştıran işyerlerinin sigortalılarının işe başlatılmadan önce Kuruma bildirilmeleri uygulamada mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, Maliye Bakanlığının vizesine bağlı olarak kamu işyerlerinde çalışacak sigortalıların sigortalı işe giriş bildirgelerinin vize işleminin gerçekleştirildiğine ilişkin yazının ilgili kuruluşa

<sup>89</sup> KESKİN/ŞAHİN, 34

<sup>90</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 128.

<sup>91</sup> KESKİN/ŞAHİN, 66.

intikal ettiği günü izleyen ikinci iş günü sonuna kadar Kuruma verilmesi gerekmektedir (SSİY.md.11/3-d (1).<sup>(92)</sup>

5. Özelleştirilen işyerleriyle ilgili; 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Yasa uyarınca özelleştirilen işyerlerinden diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanan sözleşmeli veya kapsam dışı personele ait sigortalı işe giriş bildirimlerinin ise, sigortalıların nakledildikleri kamu kurum ve kuruluşunda işe başladıkları tarihi takip eden ikinci iş günü sonuna kadar Kuruma verilmesi gerekmektedir (SSİY.md.11/3-d (2).<sup>(93)</sup>
6. Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer yapanlarla ilgili olmak üzere, sefer esnasında alınarak çalıştırılan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde sigortalı bildirimlerinin yapılması gerekmektedir (SSİY.md.11/3-b).<sup>(94)</sup>
7. Yabancı uyruklu sigortalıların bildiriyle ilgili; Bu kişilerin çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren 45 gün içinde ya da çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihi ile çalışma izin tarihinin farklı olması halinde çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihinden itibaren 45 gün, 11/4/2014 tarihinden itibaren 30 gün içinde Kuruma bildirimlerinin yapılması gerekmektedir (SSİY.md.11/3-e).

SSİY.ne göre; “İlk işyerindeki çalışmasına ait sigortalı işe giriş bildirgesi Kuruma verilerek, tescil işlemi yapılmış olan sigortalının, naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka üniteye tescil edilmiş diğer işyerinde çalışmaya başlaması veya işyerinin aynı il içinde başka bir ünitenin görev bölgesine nakledilmesi hâlinde yeni işyeri numarası üzerinden yapılan sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi dışında” Kuruma verilmesi halinde, yapılan bildirim de süresinde yapılmış sayılır (SSİY.md.11/3-ç).

Hafta tatili veya resmi tatil sonrası ilk iş günü işe başlayan sigortalılar için işe başladığı gün verilen sigortalı işe giriş bildirimleri süresi içerisinde verilmiş sayılmaktadır<sup>(95)</sup>. Bunun gibi işe giriş bildirgesinin Kuruma verilme süresinin son gününün resmi tatile rastlaması halinde bu süre tatili izleyen ilk iş günü sona erer. İdari para cezası uygulanmasında bu hususlara dikkat etmek gerekmektedir<sup>(96)</sup>.

## 5. Bildirgenin verilme şekli

Sigortalı işe giriş bildirimlerinin e-Sigorta kanalıyla elektronik ortamda Kuruma verilmesi bir zorunluluktur. SSİY.ne göre; “Sigortalılık başlangıcı ile ilgili bildirim yükümlülüğü, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fik-

<sup>92</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 129.

<sup>93</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 129.

<sup>94</sup> KESKİN/ŞAHİN, 66.

<sup>95</sup> KESKİN / ŞAHİN, 66.

<sup>96</sup> 22.9.1999 tarih ve 678912 sayılı Genel Yazı.

rasının; (a) bendine tabi olanlar için Ek-4'de bulunan sigortalı işe giriş bildirgelerinin, Kuruma e-sigorta ile verilmesiyle yerine getirilir. Sigortalı işe giriş bildirgesi dışında, başka biçimlerde yapılan bildirimler geçerli sayılmaz.” (md.15/1). Sigortalı işe giriş bildirgesi dışında, başka biçimlerde yapılan bildirimler geçerli sayılmaz. Bu zorunluluk, Kurumun 10.07.2009 tarihli ve 2009/92 sayılı Genelgesi”yle çalıştırılan sigortalı sayısı üzerinde durulmaksızın; özel nitelikteki işyerlerinde 01.10.2009 tarihinden, resmi nitelikteki işyerlerinde ise 15.10.2009 tarihinden itibaren başlatılmıştır. 2009/92 sayılı Kurum Genelgesi’yle işe alınan sigortalıların ilk ve tekrar sigortalı işe giriş bildirgelerinin e-Sigorta kanalıyla kuruma gönderilmesi zorunlu tutulmuş olup, belgeler yasal süresinde kâğıt ortamında verilse dahi 5510 sayılı Kanunun 102’inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca idari para cezası uygulanacaktır<sup>(97)</sup>.

Sigortalı işe giriş bildirgesinin e-Sigorta yoluyla verilmesi halinde işverenler bilgisayarlarından alacakları kurumca üretilmiş barkot numaralı çıktılarının bir nüshasını sigortalıya verecek, diğer nüshasını da sigortalının dosyasında saklayacaklardır.

## 6.İdari para cezasını gerektiren fiil

Sigortalı işe giriş bildirgesini yasal süresi içinde Kuruma vermemek idari para cezasını gerektiren fiildir (5510 sayılı Kanun, md.102/1- a). Bu fiilden kaynaklı ceza sorumluluğu için, işverenin ihmali bir davranış sergilemesi yeterlidir. Mutlaka kasıt unsuru aranmaz<sup>(98)</sup>. İşveren, bildirim süresi içinde yapmazsa, bildirim belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmazsa ve zorunlu olduğu halde istenen (elektronik veya diğer) ortamda yapmazsa idari para cezasına çarptırılır. Ceza uygulaması için değinilen ihlallerden birinin gerçekleşmesi yeterlidir<sup>(99)</sup>.

Yurtdışında işçi çalıştıran işverenler için de bu yükümlülük geçerlidir. Sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmemiş ülkelerde iş üstlenen Türk işverenlerle imzalanan Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Topluluk Sigortası Tip Sözleşmesi uyarınca topluluk sigortasına kabul edilen sigortalıların işe giriş bildirgelerinin Kuruma verilme süresinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır (Yarg.9.CD. 7.3.1994 tarih, 741/1206; Tüba, İİÇB, 994/21.11.1994)<sup>(100)</sup>.

<sup>97</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Prim Tahsilat Daire Başkanlığı, Sayı: B.13.2.SGK.5.01.08.00/31-620 10/7/2009 Konu: Bir sigortalı çalıştıran işyerlerinde aylık prim ve hizmet belgesi ile ilk ve tekrar sigortalı işe giriş bildirgesinin e-Sigorta kanalıyla gönderilmesi- Genelge/2009 -92

<sup>98</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 132.

<sup>99</sup> SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 132.

<sup>100</sup> 22.9.1999 tarih ve 678912 sayılı Genel Yazı.

Yasada sigortalıların kendilerini Kuruma bildirmeleri düzenlenmiş (md.8/2) ise de, süresinde kendini Kuruma bildirmeyen sigortalılar için herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

## 7.Yaptırım

5510 sayılı Kanuna tabi olarak çalıştırıldıkları halde, sigortalı işe giriş bildirgesi ile genel sağlık sigortası giriş bildirgesinin yasal süre içerisinde verilmemesi, yasal süre içinde verilmekle birlikte Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun verilmemesi, internet – elektronik veya benzeri ortamda gönderilmesi zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda gönderilmemesi halinde işverene verilecek idari para cezaları fiilin vasıflı ve tekerrür durumuna göre belirlenmiştir.

A) Bildirilmeyen ve/veya geç bildirilen her bir sigortalı için ayrı ayrı aylık asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Başka bir deyişle her bir bildirme için aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. (1 asgari ücret tutarı).

B) Fiilin vasıflı halinde; yani sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesinin mahkeme kararından, denetim elemanlarının tespitlerinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde, bildirmeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir bildirme için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır (102-a/2). (Asgari ücretin 2 katı).

C) Fiilin tekerrür halinde; yani işyeri esas alınmak suretiyle sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesine ilişkin yukarıdaki tespitin ardından, bir yıl içinde yukarıda sayılan (102-a/2) durumlardan biriyle tekrar bildirme verilmemesinin anlaşılması halinde, bildirmeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında bu defa her bir bildirme için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır (md.102-A/3) (Asgari ücretin 5 katı).

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve genel sağlık sigortası giriş bildirgesini vermemek fiiline verilecek cezada indirim uygulaması 5510 sayılı Kanunun 102 inci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülmüştür. Buna göre; sigortalı işe giriş bildirgesi ile genel sağlık sigortası giriş bildirgesinin yasal süresi geçtikten sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, 102-a/1 bendinde öngörülen ceza dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır (Asgari ücretin dörtte biri).

İşe giriş bildirgesini vermemek fiilinden dolayı verilecek idari para cezasının miktarı, fiilin işlendiği (oluştugu) tarihteki asgari ücret tutarı üzerinden hesaplanacaktır. Fiilin işlendiği tarih ise, her bir sigortalı için bildirme verme süresinin son günüdür. Bu tarihin tespitinde yukarıda açıkladığımız işe giriş bildirgesinin verilme sürelerini kural ve istisnalar açısından ayrı ayrı

dikkate almak gerekmektedir. Kurumun, ayrıca bildirgenin verilmesi doğrultusunda işverene ihtarda bulunması gerekmemektedir<sup>(101)</sup>.

Son olarak belirtelim ki, idari para cezasının uygulanmış olması, işverenin 5510 sayılı Kanununun 8. maddesinde belirtilen işe giriş bildirgesini Kuruma verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır.

## **C.Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Vermemek**

### **1.Prim belgelerinin (bordrolarının) önemi**

Prim belgelerinin Kuruma verilmesi bir yükümlülük ve zorunluluktur. Bu belgeler primli sosyal sigorta uygulamalarının temelidir. İşverenler sigortalıdan kestikleri primler ile kendi katkıları olan primleri bu belgelerle beyan eder ve öderler. Kurum bu belgeler sayesinde, işverenler tarafından ifa edilen işlemlerin mevzuata uygunluğunu ve prim ödemelerinin gerçeği yansıtacak şekilde ve hatasız yapıp yapılmadığını denetler. Diğer taraftan prim belgeleri sigortalılar açısından da büyük önem taşır. Sigortalıların çalışmaları bu belgeler sayesinde değerlendirilir, tahsis işlemleri ve sigorta edimlerinin yerine getirilmesi bu belgelere göre yapılır. Prim belgelerinin verilmemesi veya gerçeğe aykırı verilmesi sigortalıları büyük mağduriyete uğratar. Aynı zamanda bu belgeler işverenin Kurumla veya sigortalılar ile olan hukuki uyumsuzluklarının çözümünde önemli rol oynarlar.

### **2.Aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğü**

5510 sayılı Kanununun 86 nci maddesinin birinci fıkrasına göre; “İşveren (4/a) kapsamındaki sigortalılara ait olmak üzere, aylık prim ve hizmet belgesi”ni düzenleyip Kuruma vermekle yükümlüdür.

Alt işverenler için de aynı yükümlülük geçerlidir. Bir işte, bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan alt işverenler, çalıştırdıkları sigortalılar için asıl işyerine SGK tarafından verilmiş olan sicil numarasını ve alt işveren kodunu yazarak aylık prim ve hizmet belgesini düzenleyip Kuruma vermek zorundadırlar. Ayrıca asıl işveren, alt işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar için, hangi alt işverene, sigortalıyı devir alan da, hangi işverene ait olduğunu belirterek çalıştırılan sigortalılar adına aylık prim ve hizmet belgesi düzenleyerek Kuruma verebilirler.

### **3.Muhtasar beyanname ile aylık prim ve hizmet belgesinin birleştirilmesi**

Aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğü konusunu bu şekilde ele aldıktan sonra hemen belirtelim ki; 01.07.2020 tarihi itibarıyla tüm Türkiye genelinde “muhtasar ve prim hizmet beyannamesi” uygulamasına geçilmiştir. 193 sayılı Kanununun 98’inci maddesine eklenen 6728 sayılı

<sup>101</sup> SARAÇ, 246.

Kanunun 6 ncı maddesi ile vergi kanunlarına göre verilmesi gereken muhtasar beyanname ile 5510 sayılı Kanun uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi birleştirilerek muhtasar ve prim hizmet beyannamesi oluşturulmuştur. Bu nedenle bundan böyle “aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğü”nün “muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü”ne dönüştüğünü belirtmek isteriz.

#### **4.Bildirgenin düzenlenmesi ve içeriği**

İşverenlerin Kuruma vermek zorunda oldukları prim ve hizmet belgesi'nin yasal dayanağı 5510 sayılı Kanununun 86. maddesidir. Bu maddede, Kuruma verilmesi gereken prim belgelerinin temel niteliklerinden ve örneklerinin yönetmelik ile belirleneceğinden söz edilmektedir.

SSİY.ne göre; İşverenler, bir ay içinde Kanununun 4 üncü ve 5 inci maddelerine tabi çalıştırdığı sigortalıların, sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalıların, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre iş görme edimini yerine getirmek üzere başka işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların

- a) Sosyal güvenlik sicil numaralarını,
- b) Ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olan sigortalıların ilk soyadlarını,
- c) Prim ödeme gün sayılarını,
- ç) Sigorta primine esas kazanç veya emeklilik keseneğine esas aylık tutarlarını,
- d) İşe başlama ve işten çıkış tarihlerini,
- e) Ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde, eksik çalışma nedenlerini,
- f) Ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde, işten çıkış nedenlerini,
- g) Sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primlerini,
- ğ) Varsa 3568 sayılı Kanuna tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların mesleki oda kayıt numarasını,
- h) İşverenin kamu idaresi olması halinde tahakkuk veya tediye görevlisinin adı ve soyadını,
- ı) Kurumca belirlenen diğer bilgilerini,

taşıyan ve çalıştırılan sigortalının durumuna uygun bulunan aylık prim ve hizmet belgesini, Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilen süre içinde Kuruma vermekle yükümlüdürler (SSİY-md.102/1).

Bu bildirgenin, 5510 sayılı Kanun md.86/1 ve SSİY. md.102/1”de açıkça belirtildiği gibi, Kurumca hazırlanan örneğine uygun şekilde düzenlenme-

si gerekmektedir. Aksi halde, bu yükümlülük yerine getirilmemiş olacaktır (102). 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi (4/a) kapsamında sigortalı sayılanlar yönünden aylık prim ve hizmet belgesinde;

#### **A) İşveren/alt işveren/geçici iş ilişkisi kurulan işverenin;**

- Adı soyadı/unvanı,
- İşyeri adresi,
- İşyeri telefon numarası ve e-Posta adresi,
- Vergi kimlik numarası/Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarası,

#### **B) Çalıştırılan sigortalıların;**

- Sosyal güvenlik sicil numaraları,
- Ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olan sigortalıların ilk soyadları,
- Prim ödeme gün sayıları,
- Prime esas kazanç tutarları (hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler olarak ayrı ayrı olmak üzere)
- İşe başlama ve işten çıkış tarihleri,
- Ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde, eksik gün sayısı ve eksik çalışma nedenleri,
- Ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde, işten çıkış nedenleri,
- Sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve aylık sosyal güvenlik destek primleri,

#### **C) Belgenin;**

- İlişkin olduğu yıl ve ay,
- Mahiyeti (asıl, ek veya iptal nitelikte olduğu),
- Türü,
- Varsa düzenlenmesine esas kanun numarası,
- Toplam sayfa sayısı, yer almak zorundadır (103).

#### **5.Aylık sigorta primleri bildirgesinin verilme usulü**

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran işverenler; “asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve

<sup>102</sup> Yarg. 11.CD., 9.10.1996, 1797/1796.

<sup>103</sup> SGK-İşveren Uygulama Tebliği, (md.2.1.), R.G.: 01.09.2012 T., Sayısı: 28398

hizmet belgelerini” e-Sigorta (internet) kanalıyla Kuruma göndermek zorundadırlar (<sup>104</sup>). Bu zorunluluk, işyerlerinde sigortalı sayısına bakılmaksızın, bir sigortalı çalıştıran işverenler de dahil olmak üzere, 2009/Ekim ayına ait aylık prim ve hizmet belgesinin verilme tarihinden itibaren başlamıştır. Bu şekilde, elden veya posta yoluyla kağıt ortamında aylık sigorta primleri bildirgesinin verilme yolu kapanmıştır. Bildirgenin elektronik ortamda verilmesi gerekmektedir. Aksi halde 5510 sayılı Kanunun 102 maddesinin (c) bendinin 1 ve 2 numaralı alt bentlerine göre idari para cezası uygulanacaktır.

Yasal süresi geçirildikten sonra düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri Kuruma elden verilir ya da posta kanalıyla gönderilebilir.

### **6.Aylık sigorta primleri bildirgesinin verilme süresi**

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin vergi kesintileri ile prim ve hizmetin ait olduğu ayı takip eden ayın 26 ncı günü akşamı saat 23.59’a kadar elektronik ortamda gönderilmesi gerekmektedir.

Özel Bütçeli Kamu İdarelerinde 4/1-a’ya tabi çalışanlardan ayın 15’i ile takip eden ayın 14’ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alanların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerinin bildiriminde esas alınacak ay, 15 inci günün içinde bulunduğu aydır. Buna göre söz konusu bilgiler, en geç beyannamenin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 26 ncı günü saat 23.59’a kadar yetkili vergi daireesine elektronik ortamda verilecek Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine dahil edilecektir.

### **6.Ek aylık prim ve hizmet belgesi**

Asıl aylık sigorta primleri bildirelerindeki çeşitli eksiklikler veya yanlışlıklar nedeniyle, bu eksiklikleri gidermek veya yanlışlıkları düzeltmek amacıyla Kuruma verilen bildireler “ek” bildirelerdir. Örneğin asıl aylık sigorta primleri bildirgesinde sigortalı sayısı, prim ödeme gün sayısı veya prime esas kazançlar tutarı eksik gösterilmiş olabilir. Takdim-tehir ve küsurat gibi hesap hataları yapılabilir. Toplu iş sözleşmeleri uyarınca ödenmesine karar verilen geriye dönük ücret farkları ile ilgili ek bildirim yükümlülüğü doğabilir. Bu gibi durumlarda sonradan ek prim bildirgesi (ek aylık sigorta primleri bildirgesi) verilmek suretiyle eksiklikler veya yanlışlıklar giderilebilmektedir.

### **7.İdari para cezasını gerektiren fiil**

Aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içinde Kuruma verilmemesi ceza yaptırımını gerektiren fiildir.

<sup>104</sup> İşveren Uygulama Tebliği, md.2.2.

İşverenlerin sigorta primlerini ödemiş olması, aylık sigorta bildirdiğini yasal süresi içinde Kuruma verme suçunun oluşmasına engel olmaz<sup>(105)</sup>.

## 8.Yaptırım

Sigortalı asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini belirlenen süre içinde vermeyen, belirlenen süre içerisinde vermekle birlikte Kurumca belirlenen şekilde ve usulde vermeyen ya da Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyen işveren veya işveren vekiline verilecek idari para cezaları: Belge türüne, sigortalı sayısına, mahkeme kararına, denetim raporuna ya da bir kamu kurumundan alınan bilgi/belgeye istinaden düzenlenip düzenlenmediğine göre değişen ve kademeli olarak artırılarak uygulanan bir ceza anlayışı kabul edilmiştir<sup>(106)</sup>.

### a.Belge türüne göre değişen ceza uygulaması

#### a. a. Belgenin asıl belge olması:

Asıl aylık prim ve hizmet belgesini belirlenen süre içinde vermeyen, belirlenen süre içerisinde vermekle birlikte Kurumca belirlenen şekilde ve usulde vermeyen ya da Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyen işveren hakkında aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında idari para cezası uygulanır. (102-c/1) (Belgedeki Sigortalı Başına asgari ücretin beşte biri-En Fazla asgari ücretin 2 katı).

#### b.b. Belgenin ek belge olması:

Belgenin ek olması halinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında idari para cezası uygulanır (102-c/2). (Belgedeki sigortalı başına -Asgari ücretin sekizde biri -En fazla asgari ücretin 2 katı)

Ek belge ile de artırılma kaydı vardır: Ek belgenin aylık 30 günden az bildirim nedeniyle Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır (102-c/3).

<sup>105</sup> Yarg. 11. CD., T. 09.10.1996, E.1997/1796,YKD., Mart 1997,478-480); "Aylık primlerin bankaya yatırılmış olması yükümlülüğü ortadan kaldırmaz", (Yarg. 9.CD., E. 95/7013, K.995/6484, T.05.12.1995, Tekstil İşveren S.195, Ocak-1996).

<sup>106</sup> DEMİR, M., 127.

### **b. Cezanın artırılarak uygulanmasını gerektiren durumlar**

Sigortalı asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesinin mahkeme kararından, denetim elemanlarının tespitlerinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. (102-c/4). (Asgari ücretin 2 katı)

Sigortalı asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini vermeme fiili ile ilgili cezada özel bir indirim nedeni öngörülmemiştir.

Ceza miktarının belirlenmesinde, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilmesi gereken yasal sürenin (ait olduğu ayı izleyen ayda İşveren Uygulama Tebliğinde belirtilen) son günündeki asgari ücret miktarı dikkate alınır. Bu ceza hiç verilmeyen veya yasal süre geçirildikten sonra verilen her bir Aylık Sigorta Primleri Bildirgesi için ayrı ayrı uygulanır.

Böyle bir cezanın uygulanmış olması, işverenleri, yasada belirtilen prim belgelerini Kuruma verme yükümlülüğünden kurtarmaz.

### **D. Asgari İşçilik İncelemesi Sonucu Eksik İşçilik Tespiti**

#### **1. Asgari işçilik uygulaması (eksik işçilik tespiti)**

Uygulamada, ölçümleme yoluyla prim hesabına ve tahsiline “asgari işçilik” denilmektedir. Ölçümleme ise, prim tahsiline esas teşkil edecek kazançları toplamının tespitine ilişkin usul ve esaslar demektir<sup>(107)</sup>. Sosyal sigorta uygulamasında işveren yanında çalışan sigortalıyı ya hiç Kuruma bildirmezse veya Kuruma bildirmekle birlikte eksik bildirirse yapılacak iş, Kurumun ölçümleme yaparak eksik bildirilen veya hiç bildirilmeyen sigortalılığı tespit etmektir.

Asgari işçiliğin tespiti Kurum Müfettişleri tarafından ya da yetki verilmesi halinde Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları tarafından yapılabilir. Ayrıca eksik işçilik tespiti, Kurum ünite memuru, mali müşavir, yeminli mali müşavir, serbest muhasebeci, kontrol memuru tarafından da tespit edilebilmektedir. Asgari işçiliğin hangi esaslar dahilinde yapılacağı, 5510 sayılı Kanununun 85/1. maddesinde belirlenmiştir. Kurum, bu madde hükümlerine göre öncelikle, yapılan işin emsalini, niteliğini, kapsam ve kapasitesini, bu iş için gerekli olan sigortalı sayısını, çalışma süresini, kullanılan teknolojiyi, işyerinin büyüklüğünü veya küçüklüğünü, benzer işlerde çalıştırılan sigortalı sayısını, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarından alınan görüşleri dikkate almak suretiyle asgari işçilik miktarını belirler<sup>(108)</sup>.

<sup>107</sup> ASLANKÖYLÜ, 1255.

<sup>108</sup> ASLANKÖYLÜ, 1255.

## 2.İdari para cezasını gerektiren fiil

Kurum, bir önceki paragrafta sözünü ettiğimiz 85. madde hükümlerine göre gerçekleştirdiği araştırma ve inceleme sonucunda işverenin yeterli miktarda asgari işçilik tutarını bildirdiğini tespit ederse, bu konuda yapacağı bir işlem bulunmamaktadır. Aksine asgari işçiliğin altında bildirimde bulunduğu tespit edilmiş ise, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden prim hesaplaması yapar, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ eder<sup>(109)</sup>. Böylece, eksik işçililiğin tespiti ile birlikte fiil oluşmuş olur.

## 3.Yaptırım

İşverenlere tespit edilen eksik işçilik nedeniyle, idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. 5510 Sayılı Kanun'un 59 uncu maddesi uyarınca Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya 59 uncu maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirlerce düzenlenen raporlara istinaden, Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır (md.102-d). (Asgari ücretin 2 katı). Buradaki asgari ücret, işçiliğin mal edildiği ayda geçerli olan asgari ücrettir.

## E.İşyeri Defter, Kayıt ve Belgelerini İbraz Etmemek

### 1.Kayıt ve belge düzeninin önemi

İşverenlerin sosyal sigortalarla ilgili her türlü beyan ve uygulamalarının gerçekliğinin denetlenmesi ve sağlanması, diğer taraftan sigortalıların sigortalılık haklarının tespit ve incelenmesi, işyerlerinde kayıt ve belge düzeninin varlığıyla mümkün olacaktır. İşverenlerce düzenlenmiş kayıt ve belgeler, sigortalılık olgusunun tespitinde hayati öneme sahip delillerdir. Bu nedenle, kayıt ve belge ibraz etmeyen işverenler hakkında ciddi yaptırımların uygulanması yerinde olacaktır<sup>(110)</sup>.

### 2.Kayıt ve belge tutma yükümlülüğü

5510 sayılı Kanununun 86. maddesinin ikinci fıkrasına göre; İşveren "işyeri defter, kayıt ve belgelerini" saklamak ve "Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenmesi halinde" ibraz etmekte yükümlü kılınmıştır.

5510 sayılı Kanunda doğrudan defter ve belge düzenleme esasları yer almamaktadır<sup>(111)</sup>. Ancak saklama ve ibraz yükümlülüğünün yerine ge-

<sup>109</sup> ASLANKÖYLÜ, 1257

<sup>110</sup> TOPÇUK, 24.

<sup>111</sup> OLGAC/BULUT, 233.

tirilebilmesi için her şeyden önce saklanacak ve ibraz edilecek belge ve kayıtların tutulması ve düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle daha önce açıkladığımız prim belgelerinin dayanağı olan ve muhteviyatını doğrulayan kayıt ve belgelerin tutulması, bunların muhafazası ve de istenilmesi halinde Kurumun teftişe yetkili müfettiş ve memurlarına verilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun, tutulması ve saklanması gereken defter ve kayıtları ayrıntılı olarak açıklamamıştır<sup>(112)</sup>. Anılan Kanun uyarınca yeniden hazırlanan SSIY'nin 104'üncü maddesinde, "işverenlerin tutmak zorunda oldukları defterlerle dayanağı belgelerin", prim belgelerinin dayanağı belgeler niteliğinde sayılacağı belirtilmiştir. Bu durumda işverenler, diğer Kanunlar gereğince tutmak zorunda oldukları defterleri 5510 sayılı Kanun bakımından da tutmak zorundadırlar<sup>(113)</sup>. Bu hükme göre; işverenlerin tutmak ve ibraz etmek zorunda oldukları kayıt ve belgelerin neler olduğu, müesseselerin durumu itibarıyla ilgili kanunlara bırakılmıştır. İşverenlerin Vergi Usul Yasası, Türk Ticaret Yasası, Dernekler Yasası gibi bir yasaya dayanarak tuttıkları defter ve kayıtlar, bunların o yasaya göre geçerli olmaları koşuluyla 5510 sayılı Kanun md.86'nın aradığı belgelerdir. Vergi Usul Kanunu'nun ilgili maddeleri gereğince tutulması gereken genel defterler şunlardır;

- a) Büyük defter,
- b) Yevmiye defteri,
- c) Envanter defteri,
- d) İşletme hesabı defteri ve
- e) Serbest meslek kazancı defteri.

İşverenler göstermiş oldukları faaliyetin çeşidi ve Vergi Usul Kanunu'nda yer alan tüccar sınıflarına göre yukarıda sayılan defterlerden kendileri ile ilgili olanları tutmak zorundadırlar<sup>(114)</sup>.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için burada hangi gerçek ve tüzel kişilerin, V.U.K. esaslarına göre defter tutmakla yükümlü olduklarını, hangilerinin olmadıklarını belirtmekte yarar vardır. Defter tutmak zorunda olan gerçek ve tüzel kişiler şöyledir (VUK.md.172):

1. Ticaret ve sanat erbabı;
2. Ticaret şirketleri;
3. İktisadi kamu müesseseleri;

<sup>112</sup> ORDU, Harun, "5510 Sayılı Kanunda İşyeri Kayıt ve Belgelerinin İncelemeye Sunulması Yükümlülüğü", Sosyal Güvenlik Dünyası, Kasım 2009, Sayı: 63, s.13.

<sup>113</sup> ORDU, 13.

<sup>114</sup> BULUT, Mehmet: "İşverenlerin Tutması Gereken Yasal Defterlere İlişkin Geçersizlik Halleri ve Uygulanacak İdari Para Cezaları", (Geçersizlik Halleri) Sosyal Güvenlik Dünyası, Haziran-2009, Sayı:58, s.69.

4. Dernek ve vakıflara ait iktisadi işletmeler;
5. Serbest meslek erbabı;
6. Çiftçiler.

Defter tutmak zorunda olmayanlar kişiler ise şöyledir (VUK md.173):

1. Gelir vergisinden muaf olan esnaf ve gerçek usulde vergiye tabi olmayan çiftçiler,
2. Gelir Vergisi Kanununa göre kazançları basit usulde tespit edilenler,
3. Kurumlar vergisinden muaf olan; İktisadi kamu müesseseleriyle, Dernek ve vakıflara ait iktisadi işletmeler.

Şu kadar ki işveren herhangi bir kanun gereği, kayıt ve belge tutmak mecburiyetinde değilse o zaman SİY.nin 105. maddesi gereğince ücret tediye bordrosu düzenlemekle yükümlüdür. İşverenlerin tehlike sınıf ve dereceleri farklı olan işyerlerinde çalışan sigortalılar için ayrı ayrı ücret tediye bordroları düzenlemeleri gerekmektedir (SİY.106).

İşverenlerce tutulmakta olan defter ve dayanağı belgeler, yapılan işin türü, niteliği ve tutuluş amaçlarına göre çok çeşitli olmakla beraber, bu defterlerin tümü işçilik ücretleri ile ilgili bulunmamaktadır. (Örneğin envanter defterlerinin işçilik ücretleri ile ilgisi yoktur). Bu bakımdan işverenlerin bir yasa hükmü gereğince tuttıkları defter ve kayıtların tamamını kurumca incelenmesine gerek bulunmamakta olup, sadece aylık sigorta primleri bildirgesinde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte olmak üzere, işçilik ücretlerini kapsayacak kayıtların kurum müfettişlerince incelenmesi icap etmektedir.

Defter tutmak zorunda olan bu işverenlerce aksine hüküm olmadıkça üçüncü şahıslarla olan münasebet ve muamelelere ait olan kayıtların tevsiki mecburidir (VUK md.227). Tevsik vesikaları ise fatura, müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu, gider pusulası, perakende satış fişi gibi mal ve hizmet satışına yönelik belgelerle birlikte ücret pusulasıdır.

VUK md. 238'e göre; İşverenler her ay ödedikleri ücretler için (Ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanununa göre vergiden muaf olan diğer ücret üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz.

Ücret bordrolarına en az aşağıdaki malumat yazılır:

1. Hizmet erbabının soyadı, adı; ücretin alındığına dair imzası veya mühür (Ücretin ödenmesinde ayrıca makbuz alan işverenlerin tutacakları ücret bordrosuna imza veya mühür konulması mecburi değildir.);
2. Varsa vergi karnesinin tarih ve numarası;
3. Birim ücreti (Aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti);
4. Çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre;

### 5. Ücret üzerinden hesaplanan vergilerin tutarı.

Bordronun hangi aya ait olduğu baş tarafında gösterilir. Bir aya ait bordro ertesini ayın yirminci gününe kadar hazırlanıp tarihlenerek, müessese sahibi veya müdürü ile bordroyu tanzim eden memur tarafından imzalanır.

İşverenler ücret bordrolarını, yukarıda belirtilen esaslar dahilinde diledikleri şekilde tanzim edebilirler.

Genel, katma, özel bütçeli daire ve müesseselerle belediyelerin ve 3659 sayılı kanuna tabi müesseselerin ücret ödemelerinde kullandıkları vesikalar ücret bordrosu yerine geçer (VUK. Md. 239).

### 3.DeFTER ve kayıtları saklama ile ilgili yükümlülük

5510 Sayılı Kanununun 86 nci maddesinin ikinci fıkrasında “İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince, saklamak ... zorundadır.”. Aynı yükümlülük Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile de belirtilmiş ve “işverenlerin, işyeri sahiplerinin ve alt işverenlerin, işyeri ile ilgili tüm defter ve belgeleri, ..., ilgili buldukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak 10 yıl süreyle, Kamu idareleri 30 yıl süreyle, tasfiye ve iflas idaresi memurları ise görevleri süresince saklama yükümlülüğü getirilmiştir (SSİY, md.107/1-a). Ayrıca sigortalıyı devir alan işveren, devredilen sigortalılarla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmiş ise, yükümlülüklerini yerine getirdiği sigortalılarla ilgili kendilerine ait işyeri kayıt ve belgelerini yukarıda belirtilen sürelerle saklamak zorundadır (SSİY, md.1071-b). Görüldüğü gibi, 5510 sayılı Kanun, defter ve dayanağı belgelerin saklanma ve ibraz yükümlüğü ile defter ve belgelerin saklanma süresini açıkça belirtmiş bulunmaktadır<sup>(115)</sup>.

VUK. md. 253’e göre; defter tutmak mecburiyetinde olanlar, tuttukları defterlerle vesikaları, ilgili buldukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak beş yıl süre ile muhafaza etmeye mecburdurlar.

6102 sayılı TTK tüm defter ve belgelerin saklama süresi 82. maddede tanımlanmış olup, Ticari defter ve belgelerin saklanma süresini on yıl olarak belirlemiştir.

### 4.Kayıt ve belge ibraz yükümlülüğü

Daha önce de değindiğimiz gibi, 5510 sayılı Kanunda “incelemeye sunulması gereken defter ve kayıtlar” ayrıntılı olarak açıklanmamıştır. Ancak Kanunun değişik düzenlemelerinden ve SSİY md. 104’den söz konusu kayıt ve belgelerin “kanunlar gereği tutulmak zorunda bulunulan” tüm def-

<sup>115</sup> TOPÇU, Umut, “İşverenlerin Kayıt ve Belge İbraz Etme Yükümlülükleri ve İbraz Edilmeyen Kayıt ve Belgelerin Delil Niteliği”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Haziran 2009, Sayı: 58, s.88.

ter ve belgeler olduğu anlaşılmaktadır (<sup>116</sup>). Yukarıda saymış olduğumuz kayıt ve belge ibraz yükümlüğünün nerede ve nasıl yerine getirileceği SŞİY.nin 107'inci maddesinde geniş olarak yer almış bulunmaktadır. SŞİY.nin 107'inci maddesine göre, yapılacak tebligat üzerine defter ve belgeler incelemeyi yapacak ilgili sigorta müfettişinin tebligatta gösterdiği adrese getirilir. Ancak işveren veya alt işveren tarafından defter ve belgelerin işyerinde ya da belge ile kanıtlanması kaydıyla işletme merkezinde, işletme merkezi bulunmuyorsa kanuni ikametgahında incelenmesi yazılı olarak istenir veya bu istek bir tutanakla tespit edilir ve ilgili sigorta müfettişince de teftişe elverişli bulunursa inceleme orada yapılabilir.

Defter ve belgeler 5510 sayılı Kanunun 99/2'nci maddesi gereğince 7201 sayılı Tebligat Kanununa göre yapılacak bildiri ile istenilebileceği gibi işveren, işveren vekili veya alt işveren ile düzenlenecek tutanakla da istenebilir.

Yapılacak tebligata rağmen 15 gün ya da haklı bir sebep ileri sürülerek yazılı istekte bulunulması veya bu durumun ilgililerin şahsen başvurusu ile bir tutanakla tespiti üzerine verilen mehil süresi içinde gösterilmeyen defter ve belgeler daha sonra ibraz edilirse gerekli inceleme yapılır. Ancak bu durumda yine kayıt ibraz etmemenin yaptırımları uygulanır.

İşveren, işveren vekili veya alt işveren tarafından haklı bir sebep ileri sürülerek istenilen mehil süresi sigorta müfettişince belirlenir. Zamanaşımının söz konusu olduğu hallerde mehil süresine ilişkin istekler kabul edilmez.

Defter ve belgelerin gösterilmeyeceği veya mevcut olmadığı işveren, işveren vekili veya alt işveren tarafından yazılı olarak bildirildiği ya da bu durum sigorta müfettişince bir tutanakla tespit edildiği takdirde, ilgililere süre verilmesi hususunda ayrıca tebligat yapılmaz.

İşyeri kayıtlarının onbeş günlük yasal süre içerisinde ibrazı konusunda hesaplama, tebligatın yapıldığı tarihten yani işverenin tebellüğ ettiği tarihten sonraki gün başlar ve onbeşinci günün sonunda kayıt ve belgelerin ibraz edilmesi için tanınan yasal süre dolmuş sayılır. Ancak yasal sürenin resmi tatil gününe rastlaması halinde yasal süre resmi tatil gününü takip eden işgününün sonunda dolmuş sayılır.

İşverenin defter ve kayıt ibraz etme yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılması için, Kurum tarafından istenilen işyeri defter ve belgelerinin tümünün ibraz edilmesi gerekir. Defter ve kayıtların kısmen ibraz edilmesi yeterli değildir.

## **5. İdari para cezasını gerektiren fiil**

5510 sayılı Kanunun 102/1-e maddesine göre; işyeri kayıtlarını, Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen onbeş gün içinde mücbir sebep olmaksızın ibraz etmemek idari para cezasını gerektiren fiildir. Fiilin oluşumu için kayıtların bir kısmının ibraz edilmesiyle, kayıtların tümünün ibraz edilmemesi arasın-

<sup>116</sup> ORDU, 15.

da bir fark yoktur. Kanun, kayıtların bir kısmını ibraz etmeyen ile tümünü ibraz etmeyen işverene aynı miktar ceza verilmesini öngörmüştür<sup>(117)</sup>. Cezai işlemin uygulanabilmesi için, işverene kayıtların ibrazı için usulüne uygun tebligat yapılmış olması ve yapılan tebligatta kayıtların tebligat tarihinden itibaren onbeş gün içinde ibraz edilmesi gerektiği ihtarının yer alması gerekmektedir.

Kayıtların süresinde ibraz edilmemesi, mücbir sebebin varlığından kaynaklanıyorsa işverenlere idari para cezası verilmeyecektir. Ancak, uygulama esnasında bu kavramlar hakkında oluşan duraksamaların giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması açısından Kurum çeşitli genelgeler yayınlamış bulunmaktadır<sup>(118)</sup>.

Mücbir sebep, bir yükümlülüğün, bir borcun zamanında yerine getirilmesini veya ödenmesini engelleyen, önceden görülüp üstesinden gelinmesi olanaklı bulunmayan her türlü olaydır<sup>(119)</sup>.

İşveren ve araçlara idari para cezası verilmemesini gerektiren “mücbir sebepler” şunlardır:

a) İlgili resmi kuruluşlardan alınacak belgelerle ispatlanmak şartıyla işyeri kayıtlarının verilen sürede ibrazına engel olacak derecede gerçek kişi işverenin ağır kaza, ağır hastalık ve tutukluluk halleri,

Ağır kaza ve ağır hastalık hallerinin mücbir sebep olarak kabul edilebilmesi için, kayıt ibrazına engel bulunması ve mutlak suretle yatarak tedavi şeklinde geçmiş olması, ayrıca resmi yataklı sağlık kuruluşlarınca düzenlenecek sağlık kurulu raporları ile belgelendirilmesi, resmi olmayan yataklı sağlık kuruluşlarından alınmış raporların ise yine sözü edilen sağlık kuruluca onaylanmış bulunması gerekmektedir.

b) Kayıt ibraz yükümlülüğünün yerine getirilmesine engel olacak şekilde yangın, yer sarsıntısı, su baskını ve benzeri doğal afetlerin meydana gelmesi

c) Gerçek kişi işveren veya alt işverenin iradesi dışında oluşan kaybolma halleri,

d) Belgelendirilmek kaydıyla işveren veya aracının iradesi dışındaki nedenler dolayısıyla defter ve belgelerin elden çıkması. Buna örnek olarak, vergi dairesi denetim elemanları tarafından incelenmekte olan kayıtların, bu inceleme süresi içerisinde Kuruma ibraz edilememesi hali gösterilebilir. Başka bir örnek de işyeri kayıtlarının kaybolmasıdır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 82/7. maddesinin son fıkrasında; bir tacirin saklamakla yükümlü olduğu defter ve kayıtları, yangın, su baskını veya yer sarsıntısı gibi bir afet sebebiyle ve yasal süresi içinde kayba uğrarsa, Tacirin kaybı

<sup>117</sup> TOPÇUK, 25.

<sup>118</sup> Genelge No: 16-74 EK.

<sup>119</sup> CANDAN, Turgut: Vergi Suç ve Cezaları, Süryay Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.372.

öğrendiği tarihten itibaren otuz gün içinde ticari işletmesinin bulunduğu yerin yetkili mahkemesinden, kendisine bir belge verilmesini isteyebileceği, mahkemenin lüzum gördüğü hallerde delillerin toplanmasını da emredebileceği, böyle bir belge almamış olan tacirin defterlerini göstermekten kaçınmış sayılacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Bu sebeple, işyerine ait kayıt ve dayanağı belgelerin, anılan maddede belirtilen sebeplerden biri dolayısıyla kaybolduğu ileri sürülerek gösterilmeyeceğini beyan eden işverenler, bu beyanlarının doğruluğunu mahkemeden alacakları belge ile belgelemek durumundadırlar. Aksi halde, kayıtları göstermemeleri yüzünden idari para cezası ile cezalandırılacaklardır.

Diğer yönden anılan maddede "... bir tacirin saklamakla yükümlü olduğu defter ve kayıtları ..." ifadesi yer almış olduğundan, tacir olmayan işverenlerin mahkemeye başvurarak durumu belgelemeleri imkanı bulunmamaktadır. Buna karşın, bu durumda olan işverenler, yukarıda yazılı sebeplerden biri dolayısıyla kaybolduğunu veya yok olduğunu ileri sürdükleri defter ve belgelerini kuruma veya yetkili elemanlarına göstermemeleri durumunda, kayıtların bulunmama sebebini belgelemek üzere ilgili itfaiye, jandarma gibi resmi makamlardan belge almaları ve bu belgeleri Kuruma göstermeleri gerekmektedir.

Mücbir sebep halleri yukarıda sayılanlarla sınırlı değildir. İşverenler, ilgili resmi kuruluşlardan alacakları belgelerle mücbir sebep halini ispatlamak suretiyle kayıt ve belge ibrazına yönelik onbeş günlük süreyi doldurabileceklerdir.

Herhangi bir şekilde, yukarıda sayılan mücbir sebeplerin varlığına rağmen idari para cezası verildiğinin saptanması halinde, verilmiş olan idari para cezası, idare hukukunun idarenin kendi hatasını her zaman kendiliğinden düzeltebileceği ilkesinden hareketle Kurum itiraz komisyonu kararıyla re'sen iptal edilip, işverene iade edilecektir.

Ancak, mücbir sebeplerin ortaya çıkması kayıt ve belge ibraz yükümlülüğünü tamamen ortadan kaldırmamaktadır. Mücbir sebep dolayısıyla kesintiye uğrayan kayıt ibraz süresi, sebeplerin ortadan kalktığı tarihten itibaren kaldığı yerden işlemeye devam eder. Bu suretle hesaplanacak belge verme süresi içinde de kayıtlar ibraz olunmazsa, hesaplanan sürenin son gününde geçerli olan asgari ücret üzerinden idari para cezası verilir.

## 6.Yaptırım

5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi çerçevesinde uygulanacak idari para cezası miktarı, işverenin tuttuğu defter türüne ve mahiyetine göre belirlenir. İşyeri defter, kayıt ve belgelerini ibraz etmemek fiilinin işlenmesi halinde;

- a) Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlara, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında (md.102-e/1) (Asgari ücretin 12 katı),
- b) Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlara, aylık asgari ücretin altı katı tutarında (md.102-e/2). (Asgari ücretin 6 katı),
- c) Defter tutmakla yükümlü olmayanlara ise, asgari ücretin üç katı tutarında (md.102-e/3). (Asgari ücretin 3 katı) idari para cezası uygulanır.

Kayıt ibraz etmemek fiilinden dolayı yapılacak ceza uygulamasında esas alınacak tarih, kayıt ibraz tebligatında belirtilen sürenin son günüdür. Buna göre, yazılı olarak istenilecek kayıtların, tebligattaki onbeş günlük süre içerisinde Kuruma ibraz edilmemesi halinde, onbeşinci gün geçerli olan aylık asgari ücret esas alınarak ceza verilir.

## **F.Kayıt ve Belgelerin Geçersizliği**

### **1.Geçerli kayıt ve belge tutma yükümlülüğü**

İşverenler, tutmakla yükümlü buldukları kayıt ve belgeleri geçerli ve usulüne uygun tutmak zorundadırlar. Aksi halde ilgili yasa hükümleri gereğince çeşitli cezai ve hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır. Kayıtların hangi hallerde geçersiz kabul edileceği 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrası (e) bendinin 4 numaralı alt bendinde belirlenmiştir<sup>(120)</sup>.

### **2.Kayıt ve Belgelerin Geçersizliği**

İşverenler tarafından tutulacak kayıt ve belgelerle ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrası (e) bendinin 4 numaralı alt bendinde geçersizlik halleri belirlenmiştir. Defter, kayıt ve belgelerin geçerliliği ile ilgili olarak SSIY.ne hükümler yer almıştır. Bu geçersizlik hallerinden birinin varlığı halinde; işverenlerin yasal defter ve belgeleri, Kuruma verdikleri prim belgelerini doğrulayıcı nitelikte kabul edilmemiştir

5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrası (e) bendinin 4 ve 5 numaralı alt bendine göre geçersizlik halleri şunlardır:

#### **a.Defter tasdiki ile ilgili geçersizlik halleri**

##### **aa.İbraz edilen defterleri kullanmaya başlamadan önce tasdik ettirmemek**

Kullanılmaya başlamadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde tasdiksiz tutulmuş olan defterler, belge geçersizliği hallerinden birisidir.

<sup>120</sup> UZUN, Mehmet, "İptal Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Verilen İşyerinin Kayıtları Geçersiz Sayılmakta Mıdır ?", Sosyal Güvenlik Dünyası, Aralık 2009, Sayı: 64, s.56; BULUT: Geçersizlik Halleri, 69-70.

Defterlerin tasdiki bunların varlığının ortaya konulması yanında sayfa koparılıp koparılmadığını, sonradan değişiklik yapıp yapılmadığı ve matrahın gerçek miktarının belirlenmesi açısından önem arz eder<sup>(121)</sup>.

Defterlerin tasdike tabi olup olmadıkları ve tasdik mercileri ilgili kanunlarda belirtilmiş bulunmaktadır. Bu itibarla ilgili kanunlara göre tasdike tabi olmayan defterler için Kurumca tasdik şartı aranmayacak ve dolayısıyla kayıt geçersizliğinden bahsedilmeyecektir<sup>(122)</sup>.

Vergi Usul Kanunu hükümlerine, Mükellefler (İşverenler) ister birinci sınıf tacir olsun ister ikinci sınıf tacir olsun, tutmak zorunda oldukları yevmiye, envanter, işletme defteri gibi defterleri (defteri kebir hariç), yine bu Kanunda yazılı sürelerde tasdik ettirmek zorundadırlar. Açılış ve ara tasdik VUK da düzenlenmiştir. Ayrıca, bu defterlerin tasdik ettirileceği zaman ve tasdik makamı da önemlidir. Defterlerin tasdik ettirilmesine ilişkin hükümler VUK'un 220-226'ncı maddelerinde belirtilmiştir<sup>(123)</sup>.

### **bb. Kanuni tasdik süresi geçtikten sonra tasdik ettirilmiş olan defterlerin tasdik tarihinden önceki kısmı**

İşverenlerin diğer yasa hükümlerine dayanarak tutmaları gereken tasdike bağlı defterleri geç tasdik ettirmiş olmaları halinde, tasdik tarihinden önceki kısım geçerli değildir. Ancak tasdik tarihinden sonraki kısım tasdik yönünden geçerli sayılır.

### **cc. İşçilikle ilgili Giderlerin İşlenmemiş Olduğu Tespit Edilen Defterler**

Sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançlar ve bu kazançlarla ilgili ödemelerin işlenmediği defterler geçerli değildir. Ayrıca, yapılan incelemeler sonucunda Kuruma noksan bildirildiği saptanan işçilik ücreti giderlerinin yazılı olmadığı defterler de geçersiz sayılacaktır.

### **dd. Sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkan vermeyecek şekilde usulsüz, karışık veya noksan tutulmuş defterler**

Sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkan vermeyecek şekilde usulsüz, karışık ve noksan tutulmuş olan defterler geçerli değildir. Bu şekilde tutulan işveren defterleri, prim belgelerini doğrulamaktan uzaktır.

<sup>121</sup> ŞENYÜZ, Doğan, Vergi Ceza Hukuku, 5. Baskı, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2011, s. 126.

<sup>122</sup> ÇOLAK, Mahmut, "Sosyal Sigortalar Kurumu Uygulamaları Açısından Kayıt Geçersizliği Halleri- Değerlendirilmesi ve Öneriler", Sosyal Güvenlik Dünyası, Temmuz-Eylül 2000, s.60.

<sup>123</sup> EROĞLU, Nurettin, Açıklamalı ve İctihatlı Vergi Usul Kanunu, Ankara, 1995, s.303-305; ÖZBALCI, Yılmaz: Vergi Usul Kanunu Yorum ve Açıklamaları, Ankara-2001, s.481.

Yapılan inceleme sırasında kayıtlar ile ücret tediye bordroları arasında uygunluk bulunmadığının saptanılması durumunda, bu durumun bir maddi hatadan ileri gelip, gelmediği işverenden sorularak araştırılmalıdır. Şayet uygunsuzluk bir maddi hatadan ileri gelmiş ise, kayıtlar geçerli sayılmalıdır (Maddi hata hakkında SSK Genel Müdürlüğünce yayımlanan 21.02.1994 tarih ve 137295-16-74 Ek Sayılı Genelge)

**ee. Herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve bu kazançlarla ilgili ödemelerin o ayın dahil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması halinde, aya ait defter kayıtları**

Herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve bu kazançlarla ilgili ödemelerin, o ayın içinde bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması halinde, o aya ait defter kayıtları geçerli değildir.

Diğer taraftan, ilgili yasalarda hesap dönemleri tayin edilmiş olduğu gibi, yükümlünün özel durumuna göre, bu dönemin ilgili makamlar tarafından tayini mümkün olduğundan, bu fıkra hükmünün uygulanmasında bu husus göz önünde tutulmalıdır. Ayrıca bir yasa hükmüne dayanarak defter veya kayıt tutmak zorunda olan işverenlerin, hangi defter ve kayıtları tutmaları gerektiği hususunda kurumca tereddüt bulunduğu takdirde, keyfiyet ilgili makamlardan sorulmalı ve neticesine göre kurumca gereken işlem yapılmalıdır.

**ff. Vergi Usul Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutması gerekirken işletme hesabına göre tutulmuş defterler**

Mükellefiyet durumlarına göre işverenlerin yanlış defter tutmamaları gerekmektedir. Aksi halde tuttukları defterler geçersiz kabul edilecektir. İşverenlerin hangi defterleri tutacakları hangi tüccar sınıfına girdiklerine bakılarak kararlaştırılır. Eğer işverenler birinci sınıf tüccar ise bilanço esasında, ikinci sınıf tüccar ise işletme hesabı esasında defter tutacaklardır. Bir işverenin (tüccarın), hangi sınıfa dahil olduğuna ise, statüsüne veya yıllık ciro haddine bakılarak karar verilir<sup>(124)</sup>. Ayrıca, ikinci sınıf tüccarların, diledikleri takdirde bilanço esasına göre defter tutabilmeleri yasal olarak mümkün olduğu cihetle, bu fıkra hükmünün uygulanmasında, bu husus ayrıca göz önünde tutulmalıdır.

Birinci sınıf tüccarlar, statüsü icabı birinci sınıf tüccar sayılanlar ile yıllık iş hacmine göre birinci sınıf tüccar sayılanlar ve Kurumlar Vergisine tabi diğer mükelleflerden oluşur. Statüsü icabı birinci sınıf tüccarların başında ticaret şirketleri gelmektedir. Vergi Usul Kanununun 177/4 üncü madde-

<sup>124</sup> EROĞLU, 254; ÖZBALCI, 454.

si gereğince, her türlü ticaret şirketleri birinci sınıf tüccar sayılır ve bilanço esasına göre defter tutarlar. Bunun için ciroya ve iş hacmine bakılmaz. Ticaret şirketi, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi, sermaye ve şahıs şirketlerini ifade eder. Yıllık iş hacmine göre birinci sınıf tüccar sayılanlar ise; V.U.K.nun 177 nci maddesinde belirlenen esaslara göre; yıllık alış veya satış yahut hasılat tutarları belli hadleri aşanlar tüccarlardır. Bu had, emtia alım satımı yapanlar, imalatçılar, hizmet işletmeleri için farklı esaslar göz önüne alınarak belirlenmiştir. Son olarak statüleri gereği birinci sınıf tüccar sayılan diğer bir grup da; kooperatifler, iktisadi kamu müesseseleri, dernek ve vakıflara ait iktisadi işletmeler, iş ortaklıkları gibi, kurumlar vergisine tabi diğer tüzel kişilerdir. Bunlar iş hacmi ne olursa olsun birinci sınıf tüccar sayılır ve bilanço esasına göre defter tutarlar. Ancak, bunlardan işlerinin icabı bilanço esasında defter tutmalarına imkan ve lüzum görülmeyenlerin, işletme hesabı esasına göre defter tutmalarına müsaade vermeye Maliye Bakanlığı yetkili kılınmıştır (VUK.md.177/5). Bir de istekleri ile bilanço esasında defter tutanlar vardır. Bunlar işletme hesabı esasında defter tutma imkanları varken, kendi istekleri ile bilanço esasında defter tutanlardır. Bunlar da birinci sınıf tüccar sayılarak onlara ait hükümlere tabi olurlar.

İkinci sınıf tüccarlar; defter tutmak zorunda olan ve yukarıda belirtilenler dışında (VUK.md.177) kalanlar, ikinci sınıf tüccar sayılırlar ve işletme hesabında defter tutarlar. Ayrıca ilk defa veya yeniden işe başlayanlar, alım, satım, hasılat tutarları ne olursa olsun işe başladıkları yıl, işletme hesabı esasında defter tutabilirler (V.U.K.Md.178).

Tacirlerin sınıf değiştirmesi; ticaret şirketleri gibi, statüsü icabı birinci sınıf tüccar sayılanların, sınıf değiştirerek işletme hesabı esasında defter tutmaları mümkün değildir. Ancak iş hacmindeki artış veya eksilişe göre (II) nciden (I) ciye geçiş veya (I) ciden (II) inciye geçiş mümkündür. Yüzde yirminin altında veya üstünde olmasına göre, sınıf değişikliğinin hangi yıldan itibaren geçerli olacağı, VUK.'nun 179 ve 180 nci maddelerinde ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Ayrıca ikinci sınıf tüccarlar, kendi istekleri ile hesap döneminin başından başlamak şartıyla, her zaman bilanço esasına geçebilirler. İsteği ile bilanço esasında defter tutan mükellefin, ikinci sınıfa geçmesi için ise, 179 ncu maddede yazılı şartların gerçekleşmesi lazımdır (VUK. md.181).

### **gg.Aylık ücret tediye bordrosunda bulunması gereken hususları ihtiva etmeyen ücret tediye bordroları**

İşverenler, Kuruma verdikleri prim belgesinde yazılı olan hususları doğrulayıcı nitelikte olmak şartıyla aylık ücret tediye bordrosu düzenlemekle yükümlüdürler (SSİY.md.105/1). Düzenlenecek aylık ücret tediye bordrosunda bulunması gereken hususları 5510 sayılı Kanun tek tek saymış ve bu hususlardan herhangi birinin bulunmamasını geçersizlik nedeni kabul etmiştir (5510 sayılı Kanun, md.102/1-e(5)). Aylık ücret tediye bordrosunda;

- a) İşyerinin sicil numarası,
- b) Bordronun ilişkin olduğu ay,
- c) Sigortalının adı, soyadı,
- d) Sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası,
- e) Ücret ödenen gün sayısı,
- f) Sigortalının ücreti (aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti),
- g) Ödenen ücret tutarı,
- h) Ücretin alındığına dair sigortalının imzası bulunması zorunludur.

Bu unsurların yer almadığı ücret tediye bordroları geçerli değildir. Ücretlerin ve diğer ödemelerin makbuz mukabilinde veya banka aracılığı ile yapılması halinde ücret tediye bordrosunda imza şartı aranmaz.

Tehlike sınıfları farklı olan işyerlerinde çalışan sigortalıların aylık ücret tediye bordroları işverence ayrı ayrı düzenlenir.

### **3.İdari para cezasını gerektiren fiil**

5510 sayılı Kanununun 102. maddesi (e-4) fıkrası gereğince, ayrıntısını yukarıda açıkladığımız aşağıda sayılı eylemleri gerçekleştiren işverenlere kayıt geçersizliği fiilinden dolayı idari para cezası verilecektir. Bu eylemler;

1. Defterlerin tasdik ettirilmemesi,
2. Kanuni tasdik süresinin geçirilmesi (tasdikten önceki kısım için)
3. İşçilikle ilgili giderlerin defterlere işlenmemesi,
4. Defterlerin sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkan vermeyecek şekilde usulsüz, karışık veya noksan tutulması,
5. Herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve bu kazançlarla ilgili ödemelerin o ayın dahil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması,
6. Vergi Usul Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması,
7. Aylık ücret tediye bordrosunda bulunması gereken hususları ihtiva etmeyen ücret tediye bordrosunun düzenlenmesi, şeklinde 5510 sayılı Kanunda yer almıştır.

Bu fiillerden birinin işlenmesiyle, birden fazlasının işlenmesi uygulanacak ceza miktarı açısından önem taşımamaktadır. Yine eylemlerin gerçekleştiği süre veya bir eylemin birden fazla işlenmesinin de bir önemi yoktur. Yasanın bu

şekildeki düzenleme tarzı bir kısım yazarlarca eleştirilmekle birlikte, uygulama kolaylığı açısından bizce yerindedir.

#### 4.Yaptırım

İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin geçersiz olması halinde uygulanacak idari para cezaları, 5510 sayılı Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinin 4 numaralı alt bendinde belirtilmiştir.

Yasal Kayıt ve belgelerin ibraz edilmemesi halinde uygulanan ceza tutarını aşmamak kaydıyla;

a) kanuni tasdik süresi geçtikten sonra tasdik ettirilmiş olan defterlerin tasdik tarihinden önceki kısmı,

b) işçilikle ilgili giderlerin işlenmemiş olduğu tespit edilen defterler,

c) sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkan vermeyecek şekilde usulsüz veya noksan tutulmuş defterler,

d) herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve kazançlarla ilgili ödemelerin (sigorta primine esas kazancın ödemeye bağlı olduğu durumlar dahil) o ayın dahil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması halinde,

geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.

a) Kullanılmaya başlanmadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde tasdiksiz tutulmuş olan defterler için ise tutmakla yükümlü bulunulan defter türü dikkate alınarak;

1. Bilânço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında,

2. Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında idari para cezası uygulanır

a) Vergi Usul Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde aylık asgari ücretin oniki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

b) Ücret tediye bordrosunun hiç düzenlenmemesi ve geçersiz olmasının cezası ise her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezasıdır.

Yukarıda belirttiğimiz idari para cezası uygulamasında dikkate alınması gereken bazı ilkeler vardır. Bunlar;

- Defter ve belgelerin geçersizliği nedeniyle verilecek ceza miktarı, defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşamaz

- Defter ve belgelerin tümünün ibraz edilmiş olması gerekir.

İbraz süresi geçirildikten sonra ibraz edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik nedeniyle ceza uygulanmaz, sadece, tutulan defter durumuna bakılarak belge ibraz etmeme fiilinden dolayı ceza uygulanır<sup>(125)</sup>.

Ceza yaptırımını gerektiren fiillerin oluşum tarihlerinin ayrı ayrı tespiti; tahakkuk ettirilecek idari para cezası miktarının bu tarihte yürürlükte olan asgari ücret miktarına göre belirleneceğinden ayrı bir önem taşımaktadır. Fiil türlerine göre;

- Tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde tasdiksiz tutulmuş defterin ait olduğu takvim yılı itibariyle geçersizliğinin kabulü ile Kanuni tasdik süresinin sona erdiği tarihin,
- İşçilikle ilgili giderlerin işlenmediği tarihin,
- Herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkan vermeyecek şekilde usulsüz, karışık veya noksan tutulduğu ayın,
- Herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve kazançlarla ilgili ödemelerin, o ayın dahil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmediği ayın,
- Vergi Usul Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutulması lazım geldiği halde işletme hesabına göre defter tutulmuş ise, bu defterin ait olduğu takvim yılı başının,
- Gerekli hususları ihtiva etmeyen aylık ücret tediye bordrolarının tanzim edildiği ayın,

fiilin oluştuğu tarih olarak kabul edilmesi gerekmekte ve bu tarihe göre uygulanacak asgari ücret tutarının kabul edilmesi gerekmektedir.

## **G.Kurumun Denetim ve Kontrolle Görevlendirilmiş Memurlarının Görevlerini Yapmasına Engel Olmak**

### **1.Sosyal güvenlik denetiminin önemi**

Sosyal güvenlik denetiminin amacını kısaca, sosyal güvenliğe ilişkin mevzuatın uygulanmasını sağlamak, sosyal güvenliği yaygınlaştırmak ve kayıt dışı istihdamı önlemek olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye’de çalışma hayatının denetimini yapan iki kamu kurumundan birisi Sosyal Güvenlik Kurumu’dur. Kurum, kuruluş ve çalışma kanunlarında belirtilen esaslar dahilinde, SGK Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve bunların yardımcıları vasıtasıyla çalışma yaşamını sosyal güvenlik uygulamaları yönünden denetler.

SGK denetimlerinin yasal dayanağı öncelikle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 59 uncu maddesidir. İlgili maddeye göre; bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun, denetim ve kontrol ile görevli memurları aliyle yürütülür<sup>(126)</sup>. SŞİY de Kurum'un denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının "5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda belirtilen Kurum müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleri olduğunu belirtmiştir (SŞİY.md. 114/1)<sup>(127)</sup>. Sosyal güvenlik alanında denetim ve teftiş konuların Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği<sup>(128)</sup> ve Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği<sup>(129)</sup> ile ayrıca düzenlenmiştir. Gerek 5510 sayılı Kanun, gerekse belirttiğimiz bu yönetmelikler Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarına geniş yetkiler tanımıştır. Buna göre, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları kimlik belgelerini ibraz etmek suretiyle görevlerinin yürütülmesi sırasında işyerine serbestçe girmek, işverenler, alt işverenler, sigortalıyı geçici olarak devir alan işverenler, sigortalılar, işle ilgili gerçek kişiler ile tüzel kişilerin ve tüzel kişiliği olmayanların temsilcilerini ve konuyla ilgili bulunan kimseleri, işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sormak, bunlardan gerekli bilgileri istemek ve ifadelerini almak, gerekli defter, belge ve delilleri toplamak, yapılan denetim sırasında ilgililerin kimliklerini istemek ve kimlik bilgilerini tutanağa kaydetmek, görevlerinin yapılmasında zorluk çıkarılması halinde güvenlik kuvvetleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerinden kendilerine her türlü kolaylığın sağlanmasını ve yardımcı olunmasını istemek yetkilerine sahiptir (Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yön., md 25).

Bu görevlilerin işverenlerin işyeri kayıtlarını incelemek, görevlerinin ifası için gerekli çalışma ortamının sağlanmasını istemek, yetkileri de bulunmaktadır. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir (5510 sayılı Kanun, md. 59).

İşverenler ve işyeri sahipleri, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına bilgi verilmek üzere çağrıldıkları zaman gelmek, gerekli olan defter, belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, görevlerini yapmak için her türlü kolaylığı sağlamak ve bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler (5510 sayılı Kanun, md. 59)<sup>(130)</sup>.

<sup>126</sup> BULUT, Sosyal Güvenlik Uygulamalarında İdari Para cezaları, 108.

<sup>127</sup> ESEN, Bünyamin, "Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Denetimlerini Engelleme Suçu ve Sonuçları", Mali Çözüm, Eylül-Ekim, 2013, s. 216.

<sup>128</sup> RG.; Sayı: 27945, Tarih: 26.05.2011.

<sup>129</sup> RG.; Sayı: 26609, Tarih: 10.08.2007.

<sup>130</sup> BULUT, Sosyal Güvenlik Uygulamalarında İdari Para cezaları, 108; ESEN, 218.

## 2.Yükümlülük

İşverenler, işyeri sahipleri ve işveren vekilleri, Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanunun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında, görevlerini yapmasına engel olamazlar.

## 3.Yaptırım

Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarının denetimlerinin engellenmesi idari açıdan bir kabahat teşkil etmektedir.

Bu nedenle, bu tür fiilleri işleyenler hakkında fiilleri başka bir suç oluştursa dahi, asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır (5510 sayılı Kanun, md. 102). Bu yaptırımın, denetimin etkinleştirilmesi açısından oldukça caydırıcı bir etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz. Uygulanacak asgari ücretin, fiilin işlendiği tarihte yürürlükte bulunan asgari ücretin brüt tutarı olduğunu ayrıca belirtelim.

## H.Kurumun Denetim ve Kontrole Görevlendirilmiş Memurlarının Görevlerini Yapmasına Engel Olmak Amacıyla Cebir ve Tehdit Kullanmak

### 1.Yükümlülük

Bir önceki başlık altında incelediğimiz gibi; işverenlerin, işyeri sahiplerinin ve işveren vekillerinin, Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarına 5510 sayılı Kanunun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri esnasında her türlü kolaylığı göstermeleri, görevlerini yapmalarına engel olmamaları gerekmektedir.

### 2.Aykırılık

5510 sayılı Kanun, teftişi engellemenin cebir ve şiddete başvurusu yoluyla işlenmesi halini ayrı ve daha ağır bir fiil olarak kabul etmiştir. Bunun için eylemde cebir ve tehdit unsurlarının varlığı aranmıştır.

### 3.Yaptırım

5510 sayılı Kanun, “engel olma” eylemi ile “engel olmak için cebir ve tehdit” kullanma eylemlerini ayrı ayrı cezalandırma yoluna gitmiştir. Fiilin ağırlığı nedeniyle Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanılırsa, işverenlere, sigortalılara, işyeri sahiplerine ve ilgili diğer kişilere asgari ücretin on katı tutarında idari para cezası uygulanır (5510 sayılı Kanun, md.102).

Bununla birlikte yine 5510 Sayılı Kanun’un 102. maddesinin 1. fıkrasının (1) bendinin (2) no.lu alt bendine göre; Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının; görevlerini yapmasını engellemek amacıyla

cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde Türk Ceza Kanunu'nun 265 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre (kamu görevlisine görevini yaptırmamak için direnme) cezalandırılır. Bu suçu işleyenler hakkında ayrıca asgari ücretin on katı tutarında idari para cezası uygulanır. Söz konusu madde hükmü bir önceki yaptırım hükmüne göre daha ağır ve cebir/tehdit unsurlarının söz konusu olması halinde uygulanacak olup oldukça caydırıcı bir yapıya sahiptir. Madde hükmünde geçen Türk Ceza Kanunu'nun 265 inci maddesinin ikinci fıkrasında bu tür suçların işlenmesi halinde iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunacağı belirtilmiştir

## **I.Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödemelerinde Bildirimleri Yapmamak-Kurumca İstenilen Bilgi ve Belgeleri Vermemek-Bilgi Girişi Yapmamak**

### **1-Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödemelerinde Bildirimleri Yapmamak**

5510 sayılı Kanunun; 102 inci maddesinin birinci fıkranın (i) bendi gereğince, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki (4/a – işçi) sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100 üncü maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin (istirahatlı olan sigortalının işyerinde çalışmadığına dair bildirim), yapılması gerekmektedir. Uygulanacak ceza miktarı, bildirimlerin süresinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri, hiç yapılmaması halinde aylık asgari ücretin yarısı tutarı kadardır (102-i).

### **2-Kurumca İstenilen Bilgi ve Belgeleri Vermemek**

5510 sayılı Kanunun 102 inci maddesinin birinci fıkranın (i) bendinin ilk cümlesi gereğince, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler Kurum tarafından bu Kanunun 100'üncü maddesi kapsamında ileri sürülebilecek taleplerine belirlenen süre içerisinde cevap vermek ve gereken kolaylığı göstermekle yükümlüdürler. Ayrıca devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak hâller ile özel hayat ve aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın gizli dahi olsa Kurum tarafından kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, 6183 sayılı Kanuna göre Kurum alacaklarının takip ve tahsili ile bu Kanun kapsamında verilen diğer görevler ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi sürekli ve/veya belli aralıklarla vermeye, bilgilerin elektronik ortamda görüntülenmesini sağlamaya, görüntülenen bu bilgilerin güvenliğini sağlamaya, muhafaza etmek zorunda oldukları her türlü belge ile vermek zorunda oldukları bilgilere ilişkin mikrofiş, mikrofilm, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki

kayıtlarını ve bu kayıtlara erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm sistem ve şifreleri incelemek için ibraz etmeye mecburdurlar.

“Kurum tarafından istenen bilgi ve belgelerin belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın verilmemesi” cezaı yaptırımı bağlanmıştır.

Uygulanacak ceza miktarına gelince; istenen bilgi ve belgelerin hiç verilmemesi halinde aylık asgari ücretin beş katı tutarı kadar idari para cezası uygulanır. İstenen bilgi ve belgelerin geç verilmesi halinde ise aylık asgari ücretin iki katı tutarı kadar idari para cezası verilir (102-i).

### **3- Bilgi Giriş Yapmamak**

5510 sayılı Kanunun 102 inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinin son cümlesi gereğince, “bu Kanunun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında bulunan sigortalıların hizmet bilgilerinin 100 üncü madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin yapılması gerekmektedir. Bilgi girişinin yapılmaması idari para cezası yaptırımını gerektirecektir.

Bilgi girişi yapması gereken işyerleri tarafından, Kurumca belirlenen süre içinde elektronik ortamda Kuruma hiç giriş yapılmaması veya bilgilerin gönderilmemesi hâlinde sigortalı başına aylık brut asgari ücretin beşte biri, geç gönderilmesi hâlinde ise sigortalı başına aylık brüt asgari ücretin onda biri tutarında, idari para cezası uygulanır. Ancak Yasa bu cezaya bir üst sınır getirerek, idari para cezasının ilgili yılın Aralık ayında geçerli olan brüt asgari ücretin yirmi dört katını geçemeyeceğini hükme bağlamıştır.

## **İ. Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesini Vermemek**

### **1. İşten ayrılış bildirgesinin önemi**

Sigortalı işe giriş bildirgesi gibi, sigortalı işten ayrılış bildirgesinin de düzenlenip Kuruma verilmesi gerekmektedir. Sigortalının aylığının hesaplanmasında, Türkiye İş Kurumu tarafından bağlanacak işsizlik sigortası ödeneğinin hesaplanmasında, toplu iş hukuku alanında yetki ve sendika üyelik barajlarının tespitinde, işsizlik istatistiklerinde bir veri olarak dikkate alınmasında, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda olduğu gibi birçok konuda sigortalılığın devam edip etmediği önem taşımaktadır. Bu nedenle Yasa, işverene, sigortalılığı sona eren çalışana ait sigortalı işten ayrılış bildirgesini düzenleyip Kuruma verme yükümlülüğünü getirmiştir. Bu yükümlülük, 5510 sayılı Kanunun ilk yürürlüğe girdiği tarihte (1/10/2008) mevcut olmasına rağmen, herhangi bir cezaı yaptırımı bağlanmamıştı. Bu eksiklik, 5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun<sup>(131)</sup> 4 üncü maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesine (j) bendi eklenerek giderilmiş ve “sigortalı işten ayrılış

<sup>131</sup> R.G., Sayı: 27155 (Mükerrer)- Tarih: 28.02.2009.

bildirgesi” verilmemesi halinde cezai müeyyide uygulanması kabul edilmiştir (132). Başka bir deyişle, (4/a) kapsamındaki sigortalılarla ilgili “işten ayrılış bildirgesi”nin verilmemesi halinde idari para cezası verileceği hüküm altına alınmıştır (133).

## 2. İdari para cezasını gerektiren fiil

İşverenler, (4/a) kapsamındaki sigortalar ile ilgili olarak, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi takip eden 10 gün içerisinde örneği yine Kurumca düzenlenen “sigortalı işten ayrılış bildirgesini” işten ayrılma sebebini de belirterek, e-sigorta ortamında Kuruma vermekle yükümlüdür (134). İşten ayrılma sebepleri, SGK tarafından tek tek belirlenerek bunlara uygun kodlar üretilmiştir. İşten ayrılış bildirgesinde işten çıkış nedenlerinin, bu kodlara uygun olarak belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca işten ayrılış nedeninin ilgili ayda düzenlenen aylık prim ve hizmet belgesindeki bilgiler ile uyum içerisinde olması yerinde olacaktır. Sigortalı işten ayrılış bildirgesine kaydedilen bilgiler ile ayrıca ilgili aylık prim ve hizmet belgelerinde yer alan bilgiler arasında mutabakat olmadığı takdirde aylık prim ve hizmet belgesindeki bilgiler esas alınır (135). İşverenin, 10 gün içerisinde “sigortalı işten ayrılış bildirgesini” e-sigorta ortamında Kuruma verme yükümlülüğünü yerine getirmemesi idari para cezası yaptırımına bağlanmıştır.

5838 sayılı Kanununun 5 inci maddesi hükmü ile “tek bildirge” uygulaması esaslı kabul edilmiştir. Bu esas doğrultusunda, 5838 sayılı Kanununun 5 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek-1 inci maddesi gereğince sigortalı işten ayrılış bildirgesine bağlı bildirimlerin; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesi uyarınca Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçmesi hüküm altına alınmıştır (136). Bu şekilde Kuruma verilen işten ayrılma bildirgesi, Türkiye İş Kurumuna da verilmiş sayılacaktır.

5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendinde ayrıca; “506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim”lerin de yapılması öngörülmüştür. Bu bildirimlerin süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapılmaması da cezai yaptırıma bağlanmıştır.

<sup>132</sup> KESKİN/ŞAHİN, 51.

<sup>133</sup> ŞAHİN, Naci. “2009/Ağustos Ayından İtibaren “İşten Ayrılma Bildirgesi” Belge sinin Verilmemesi Halinde Cezai İşlem Uygulanacak”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Temmuz-2009, Sayı:59, s.79.

<sup>134</sup> KESKİN / ŞAHİN, 43.

<sup>135</sup> ŞİMŞEK, Akın, “İşten Ayrılanların Zamanında Bildirilmemesinde İdari Para Cezası Uygulaması”, Güncel Mevzuat, Haziran-2009, 96.

<sup>136</sup> ÖNER, 93; TAŞLALTIN, 50.

### 3. İdari para cezasını gerektiren fiilin işlendiği tarih

Burada fiilin işlendiği tarih, “sigortalının işten ayrıldığı tarihi takip eden 10 uncu gün” dür. Bu nedenle işten ayrılış bildirgesini verme süresinin son günü olan bu tarihte geçerli (yürürlükte) olan aylık asgari ücret tutarı üzerinden idari para cezası hesaplanacaktır.

Ancak, 5510 sayılı Kanununun 9 uncu maddesi 4 üncü fıkrasında sayılan;

- a) Kamu kurum ve kuruluşlarınca 4447 sayılı Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel (8/1-c)
- b) Kamu kurum ve kuruluşlarınca yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanlar (8/1-c)
- c) Kanununun 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine tabi çalışmakta iken bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumu ile irtibatlandırılanlar,
- d) Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde seçimini bu yönde kullananların sigortalılığının sona ermesine ilişkin bildirimleri, üç ay içinde Kuruma yapılır (md.9/4).<sup>(137)</sup> Bu durumda, 5510 sayılı Kanununun 9 uncu maddesi 4 üncü fıkrasında anılan bu sigortalıların sigortalılıklarının sona ermesine ilişkin bildirimlerinin yapılmaması halinde idari para cezası bu üç aylık dönem dikkate alınarak uygulanmalıdır.

İşe iade davası sonunda işe başlatılmayan sigortalıların işten ayrılış bildirgesinin verilme süresi, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadardır (21/8/2013 tarihli ve 28742 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan SSİY'nin 25 inci maddesine eklenen yedinci fıkra). Bu süre içinde işten ayrılış bildirgesinin verilmesi halinde bildirge yasal süresi içinde verilmiş sayılacağından işverenlere işten ayrılış bildirgesinin geç verilmesi nedeniyle idari para cezası uygulanmayacaktır<sup>(138)</sup>.

### 4. İşten ayrılış bildirgesinin verilme şekli

İşverenler, sigortalı işten ayrılış bildirgesini Kuruma e-Sigorta yoluyla, elektronik ortamda göndermek zorundadırlar. Bu nedenle işten ayrılış bildirgesi kuruma yasal süresi içinde olsa bile elden veya posta kanalıyla gönderildiği takdirde, idari para cezası uygulanacaktır.

### 5. Yaptırım

Sigortalılığı sona erenlere (iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle sigortalılığı sona eren 4/a kapsamındaki sigortalıya) ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayan veya Kurumca

<sup>137</sup> ŞİMŞEK, 96.

<sup>138</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Sayı: 19662804 - 3 473 975, 28.02.2014, Konu: 2013/11 sayılı Genelge-2014 – 5, md.9/1-4.

internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyen, 506 sayılı Kanununun geçici 20 nci maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimleri süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır (md.102-j). (Defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri).

İşten ayrılış bildirgesini düzenleyip Kuruma vermemek fiiline uygulanacak cezada 5510 sayılı Kanununun 102'nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince indirim uygulanır. Bunun için, mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi gerekmektedir. Bu koşulların sağlanması halinde, 5510 sayılı Kanununun 102-j bendinde öngörülen ve yukarıda belirtilen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır (md102-j, 102 ikinci fıkra).(Asgari ücretin onda birinin dörtte biri)

### **J.Asgari İşçilik Uygulaması İle İlgili Bilgi ve Belgeleri Vermemek**

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar, "asgari işçilik uygulaması" ile ilgili 85. madde hükümleri doğrultusunda Kurumca istenilecek bilgi ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeye mecburdur (md.85/5).

Yükümlülüklerini belirtilen sürede yerine getirmeyenlere, aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır (md. 102/1-f).

### **K. (4/b) Sigortalı Bildirim Yükümlülüğünü Yerine Getirmemek**

#### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, (4/b) sigortalılarının bildirimleriyle ilgili bir takım yükümlülükler getirmiş ve belirtilen bu yükümlülükleri yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişiler hakkında da idari para cezası yaptırımını öngörmüştür.

## 2. Bildirim Yükümlülüğü ve Uygulanacak İdari Para Cezaları

Aynı zamanda idari para cezası yaptırımını gerektiren fiiller olarak da karşımıza çıkan bu yükümlülükler aşağıdaki gibidir:

Yükümlülüklerden ilki köy ve mahalle muhtarları için öngörülmüştür. Bilindiği üzere köy ve mahalle muhtarları 5510 sayılı Kanunun (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Muhtarların anılan (4/b) bendine göre sigortalı sayılmaları zorunlu olup, bunların anılan maddenin diğer fıkra ve bentlerine göre sigortalı sayılmaları mümkün değildir<sup>(139)</sup>. Kanun, 4. maddesinde muhtarların sigortalı sayılacağını hükme bağladıktan sonra, 8 inci maddeyle de bunların hangi tarihte Kuruma bildirilmeleri gerektiğini hükme bağlamıştır. Buna göre “köy ve mahalle muhtarları için seçildiklerine ilişkin mazbatalarını ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten” itibaren il veya ilçe mülki amirleri en geç 15 gün içinde kendi mevzuatına göre sigortalı işe giriş bildirgesini düzenleyerek Kuruma vermelidir<sup>(140)</sup>. Aksi halde “aylık asgari ücret tutarında” idari para cezası uygulanır (md.102/1-g).

5510 sayılı Yasanın 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendinde sayılan “tarımda kendi adına ve hesabına çalışan sigortalılarla” (1), (2) ve (3) numaralı alt bentler kapsamında sigortalı sayılanlar arasında da bildirim usulü ve süresi farklı hükümlerle düzenlenmiştir<sup>(141)</sup>. Sözünü ettiğimiz bendin (1), (2) ve (3) numaralı alt bentleri kapsamında sigortalı sayılanların 7. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıcından, tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların ise kendi mevzuatına göre Kanunla kurulu kuruluşlara kayıt tarihinden itibaren bildirilmeleri gerekir<sup>(142)</sup>.

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi gereğince sigortalı sayılan “tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların” sigortalılıklarının bunların tabi oldukları kanunla kurulu meslek kuruluşlarınca kuruma bildirilmeleri gerekmektedir<sup>(143)</sup>. Buna göre, tarımda bağımsız çalışanlar bakımından bildirim yükümlülüğü, üye olması durumunda Ziraat Odasına; Ziraat Odası yok ise il ve ilçe tarım müdürlüklerine getirilmiştir. Bildirim süresi ise bir aydır. Tarımda bağımsız çalışanlar Ziraat Odasına üye olduktan sonra, üye oldukları Ziraat Odası tarafından bir ay içinde, Ziraat Odasının bulunmadığı yerlerde il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından yine bir ay içinde Kuruma bildirilir<sup>(144)</sup>. Bildirim süresinin “üye kayıt tarihinden itibaren” işlediğini söyleyebiliriz. Bu bir aylık sürede bildirim yapılması halinde “aylık asgari ücret tutarında” idari para cezası uygulanır (md.102/1-g).

<sup>139</sup> ASLANKÖYLÜ, 175-176.

<sup>140</sup> ARICI, 282.

<sup>141</sup> ASLANKÖYLÜ, 400.

<sup>142</sup> ASLANKÖYLÜ, 400.

<sup>143</sup> ASLANKÖYLÜ, 401.

<sup>144</sup> ARICI, 282.

### **Diğer bağımsız çalışanlar bakımından;**

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan, “Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanların sigortalılıklarının bildirim” vergi daireleri tarafından en geç iki ay içinde; vergi kaydının alınmasından itibaren 15 gün içinde,

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (2) numaralı alt bendinde sayılan, “Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanların sigortalılıklarının bildirim” esnaf ve sanatkâr sicil müdürlükleri tarafından tescil tarihinden itibaren 15 gün içinde,

4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (3) numaralı alt bendinde sayılan, “Şirket ortaklarından”;

-Kollektif şirket, adi komandit komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ile donatma iştiraki ortaklarının sigortalılıkları, vergi mükellefiyetlerinin başladığı tarihte başlar ve bildirim yükümlülüğü vergi mükellefiyetinin başladığı tarihten itibaren vergi dairelerince 15 gün içinde,

-Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının sigortalılıkları, yönetim kurulu üyeliğine seçildikleri tarihte başlar ve bildirim yükümlülüğü bu tarihten itibaren şirket yetkililerince 15 gün içinde,

-Limited şirket ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının sigortalılıkları, şirketin ticaret siciline tescil edildiği tarihte başlar ve ticaret siciline kayıt yönetim kurulu üyeliğine seçildikleri tarihte başlar ve bildirim yükümlülüğü bu tarihten itibaren şirket yetkililerince 15 gün içinde,

-Limited şirket ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarından hisse devri alan yeni ortaklarının sigortalılıkları, ortaklar kurulunca devrin yapılmasına karar verildiği tarihte başlar ve bu tarih ortaklar kurulu kararının, hisse devrine ilişkin tanzim edilen noter devir sözleşmesinin, devrin yapıldığının işlendiği pay defterinin birer sureti veya devir ticaret sicil memurluğunca tescil edilmiş ise ticaret sicil gazetesinde ilan edildiği nüshasının ibraz edilmesi kaydıyla, bildirim yükümlülüğü

yerine getirilir ve Kuruma e-sigorta yoluyla bildirilir <sup>(145)</sup>.

Yukarıda belirtilen usulde ve sürede bildirimlerin yapılmaması halinde ilgililer hakkında “aylık asgari ücret tutarında” idari para cezası uygulanır (md.102/1-g).

<sup>145</sup> ARICI, 281-282; BULUT, İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, 42-43.

## **L. (4/b) Sigortalılığının Sona Erdiğini Bildirmemek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde; "9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler için aynı maddenin üçüncü fıkrasında" belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişiler için idari para cezası yaptırımını öngörmüştür.

Yasa düzenlemeye göre; "9 uncu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek" cezai yaptırımını gerektiren aykırılıktır. Bu durumda "9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler için aynı maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülüklerin neler olduğunu" açıklamamız gerekmektedir.

Herşeyden önce 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde aynı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıklarının sona erme halleri düzenlenmiştir. 9 uncu maddenin üçüncü fıkrasında ise sigortalılığı sona eren sigortalılar için bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı zamanda sigortalılığın sona ermesinde yapılacak bildirmelerin şekli ile diğer usul ve esasları SSİY.nin 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir.

### **2.Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sigortalılığın Sona Ermesi**

5510 sayılı Kanunun "9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre" aynı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları aşağıdaki hallerde sona erer:

#### **a-Gelir Vergisi Mükellefi Olanların Sigortalılıklarının Sona Ermesi:**

Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanların sigortalılıkları, mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihten itibaren sona erer. Bu durumda ilgili vergi dairelerinin ve sigortalıların mükellefiyetin sona erdiği tarihten itibaren on gün içinde sigortalılığın sona erdiğini Kuruma bildirmeleri gerekmektedir.

#### **b- Gelir Vergisinden Muaf Olanların Sigortalılıklarının Sona Ermesi:**

Gelir vergisinden muaf olanların sigortalılıkları esnaf ve sanatkâr sicil müdürlüklerindeki kayıtlarının silindiği tarihte sona erer ve bu tarih vergi daireince ve sigortalılarca on gün içinde Kuruma bildirilir.

Yine gelir vergisinden muaf olanların sigortalılıkları bu kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının (k) bendi kapsamına girdikleri tarihte sona erer. Burada sözü edilen (k) bendi, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanların hangi hallerde sigortalı sayılamayacaklarını belirten Yasa maddesidir. Gelir vergisinden muaf olanların sigortalılıkları devam ederken anılan (k) bendinde öngörülen koşulların oluşmasıyla birlikte sigortalılıkları sona erer. Bu tarihi belirtir SSİY ekinde yer alan mufiyet belgesinin esnaf ve

sanatkârlar odaları birliğince veya sigortalılarca on gün içinde Kuruma verilmesi gerekmektedir<sup>(146)</sup>.

Aynı şekilde gelir vergisinden muaf olup da esnaf ve sanatkâr siciline dayanarak (4-b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan sigortalılıklarının devamı sırasında hizmet akdi ile çalışmaya başlayanların sigortalılıkları çalışmaya başladıkları tarihten bir gün öncesinden itibaren sona erer. Bu durumda sigortalının çalışmaya başladığı tarihin bir gün öncesi tarihten başlayarak Kuruma bildirimde bulunması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen esnaf ve sanatkâr sicil müdürlükleri/odaları ile vergi daireleri hakkında asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. Bununla birlikte bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen sigortalı hakkında ise adı geçen ceza uygulanmaz.

**c-Tarımsal Faaliyette Bulunanların Sigortalılıklarının Sona Ermesi:** 5510 sayılı Kanunun 9. Maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendi hükmüne göre tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları üç halde sona erer<sup>(147)</sup>:

Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları ilk olarak “tarımsal faaliyetin bittiği tarihte” sona ermektedir. Başkaca bir koşul aranmaksızın sigortalılık, tarımsal faaliyetin sona erdiği tarihte sona ermiş olur<sup>(148)</sup>. Bu tarihten itibaren ziraat odalarınca, ziraat odası bulunmayan yerlerde ise tarım il/ilçe müdürlüklerince ve sigortalılarca on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirilir<sup>(149)</sup>. Bu ilk durumda bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen ziraat odaları, ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlükleri “aylık asgari ücret tutarında” idari para cezası ile cezalandırılır.

İkinci olarak “tarımsal faaliyetin 6’ncı maddenin birinci fıkrasının (1) bendi uyarınca muafiyet kapsamına girmesi” ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalılıkları sona ermektedir. Tarımsal faaliyet devam etmekle birlikte, bu Kanunun 6. maddesinin (1) numaralı bendinde öngörülen koşulların oluşması halinde sigortalılık sona erer. Yasanın öngördüğü koşul ise; “tarımsal faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunun belgelenmesi”dir. Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan Kanunun 6’ncı maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi kapsamına girenlerin sigortalılıkları “muafiyet kapsamına girdikleri tarihte” sona erer. Bu tarihi belirtir ziraat odalarından, ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde ise, tarım il/ilçe müdürlüklerinden alınacak

<sup>146</sup> BULUT, İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, 94.

<sup>147</sup> ARICI, 308.

<sup>148</sup> ASLANKÖYLÜ, 413.

<sup>149</sup> BULUT, İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, 95.

SSİY ekinde yer alan muafiyet belgesi ile birlikte sigortalılarca, on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirimde bulunulmalıdır<sup>(150)</sup>.

Üçüncü olarak “tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan 65 yaşını doldurup talepte bulunanlar” da talep tarihinden itibaren sigortalılıklarını kaybederler. Bu kişiler sigortalılıklarının sona erdiğini talep tarihinden itibaren on gün içinde Kuruma bildirirler.

Bu son iki halde bildirim yükümlüğünü yerine getirmeyen sigortalı hakkında idari para cezası uygulanmaz.

**d-Köy ve Mahalle Muhtarlıklarının Sigortalılıklarının Sona Ermesi:** 5510 sayılı Kanununun 9. maddesinin birinci fıkrasının (6) ve (9) numaralı bentleri hükümlerine göre köy ve mahalle muhtarlıklarının sigortalılıkları iki halde sona erer:

Köy ve mahalle muhtarlıklarının sigortalılıkları ilk olarak “muhtarlık görevinin bittiği tarihte” sona erer. Bu tarihten itibaren il ve ilçe mülki amirliklerince ve sigortalılarca on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirilir<sup>(151)</sup>. Aksi halde bildirim yapmayan il ve ilçe mülki amirliklerine “aylık asgari ücret tutarında” idari para cezası verilir.

“Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç” muhtarların sigortalılığı ise, hizmet akdine göre çalışmaya başladıkları tarihten bir gün önce sona erer<sup>(152)</sup>. Sigortalıların bu tarihten itibaren, on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirimde bulunmaları gerekmektedir.

**e-6132 sayılı Kanuna Tabi Jokey ve Antrenörlerin Sigortalılıklarının Sona Ermesi:** 5510 sayılı Kanununun 9. maddesinin birinci fıkrasının (11) numaralı bendi hükümlerine göre 6132 sayılı Kanuna tabi jokey ve antrenörlerin sigortalılıkları sona ermektedir. Buna göre; “6132 sayılı Kanuna tabi jokey ve antrenörler için, lisansları yenilenmeyenlerin lisanslı oldukları yılın sonundan” itibaren sigortalılıkları sona erer. Bu şekilde sigortalılığı sona eren jokey ve antrenörlerin durumu kendilerince ve Türkiye Jokey Kulübüncü, on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirilir. Aksi halde bildirim yapmayan Türkiye Jokey Kulübü hakkında “aylık asgari ücret tutarında” idari para cezası uygulanır.

**f-Yabancı Bir Ülkede İstihdam Edilenlerin Sigortalılıklarının Sona Ermesi:** 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olupta, herhangi bir yabancı bir ülkede ikamet eden ve ikamet ettiği ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayan veya ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olan sigortalının sigortalılığı çalışmaya başladığı veya sisteme dahil olduğu tarihten bir gün öncesinden” itibaren sona

<sup>150</sup> BULUT, İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, 95.

<sup>151</sup> BULUT, İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, 95.

<sup>152</sup> ASLANKÖYLÜ, 418; ARICI, 309.

erer. Bu sona ermenin, sona erme tarihinden itibaren on gün içinde sigortalılarca Kuruma bildirilmesi gerekecektir. SSIY bildirim yükümlülüğü sigortalıya yüklenmiş olup, bildirim yapmayan sigortalı hakkında ise idari para cezası uygulanmaz.

**g-Şirket Ortaklarının ve Donatma İştiraki Ortaklarının Sigortalılıklarının Sona Ermesi:** 5510 sayılı Kanununun 9. Maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde ve SSIY'nin 14/2-ç maddesinde donatma iştiraki ve şirket ortaklarının sigortalılıklarının hangi tarihte sona ereceği düzenlenmiştir. Buna göre şirket ortaklarından;

- Kollektif şirket, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ile donatma iştiraki ortaklarının sigortalılıkları vergi mükellefiyetlerinin bittiği tarihte sona erer. Bu tarih, vergi dairelerince ve sigortalılarca on gün içinde Kuruma bildirilir.

- Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının sigortalılıkları bu görevlerinin bittiği tarihte sona erer. Bu tarih, şirket yetkililerince ve sigortalılarca on gün içinde Kuruma bildirilir.

- Limited şirket, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının sigortalılıkları hisse devrine ilişkin alınan ortaklar kurulu kararı ile hissenin devrine ilişkin tanzim edilen noter devir sözleşmesinin ve devrin pay defterine işlendiği sayfanın birer suretlerinin birlikte ibraz edilmesi veya hisse devri ticaret sicil memurluğuna tescil edilmiş ise ticaret sicil gazetesinde ilan edildiği nüshasının ibraz edilmesi kaydıyla ortaklar kurulu karar tarihi itibarıyla sona erer. Bu tarih, sigortalılar ve şirket yetkililerince, on gün içinde Kuruma bildirilir.

- İflasın açılmasına mahkemece karar verilen şirketlerin ortaklarının sigortalılıkları sigortalının talebi halinde mahkemenin karar tarihinde, sigortalının talebinin olmaması halinde ise mahkemece iflasın kapatılmasına karar verildiği tarihte sona erer. Bu tarih sigortalılar ve şirket yetkililerince on gün içinde Kuruma bildirilir.

- Tasfiyenin açılmasına mahkemece karar verilen şirketlerin ortaklarının sigortalılıkları sigortalının talebi halinde mahkemenin karar tarihinde sona erer, bu tarih sigortalılarca, sigortalının talebinin olmaması halinde tasfiye kurulu kararının ticaret sicil memurluğunca tescil edildiği tarihte sona erer. Bu tarih ticaret sicil memurluğunca ve sigortalılarca, on gün içinde Kuruma bildirilir.

- Tasfiyesine şirketin ortaklar kurulu tarafından karar verilen şirketlerin ortaklarının sigortalılıkları sigortalının talebi halinde tasfiyenin başlanmasına karar verildiği tarihte sona erer, bu tarih sigortalılarca, on gün içinde Kuruma bildirilir. Sigortalının talebinin olmaması halinde ise tasfiyenin sonuçlandırıldığına ilişkin tasfiye kurulu kararının ticaret sicil memurluğunca tescil edildiği

tarihte sona erer. Bu tarihler sigortalılarca ve ticaret sicil memurluklarınca, on gün içinde Kuruma bildirilir.

- Münfesihi duruma düşen şirketlerin ortaklarının sigortalılıkları sigortalının talebi halinde şirketin münfesihi duruma düştüğü tarih itibariyle sona erer, bu tarih sigortalılarca, on gün içinde Kuruma bildirilir. Sigortalının talebinin olmaması halinde ise münfesihi duruma düşen şirketin tasfiyesinin sonuçlandığına dair tasfiye kurulu kararının ticaret sicil memurluğunca tescil edildiği tarihte sona erer. Bu tarihler sigortalılarca ve ticaret sicil memurluklarınca, on gün içinde Kuruma bildirilir.

- Mahkeme kararı ile iflasın, tasfiyenin açılmasına, ortaklar kurulu kararı ile tasfiyenin başlamasına veya münfesihi duruma düşmesine karar verilen şirketlerin ortaklarından hizmet akdi ile çalışmaya başlayanların sigortalılıkları, çalışmaya başladıkları tarihten bir gün öncesinden itibaren sona erer. Bu tarih sigortalılarca on gün içinde Kuruma bildirilir.

Yukarıda belirttiğimiz esaslar dahilinde şirket ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının sigortalılıklarının sona erdiğini bildirmeyen ticaret sicil memurluklarına ve ilgili vergi dairelerine "aylık asgari ücret tutarında" idari para cezası uygulanır.

### 3. Sigortalılığın Sona Ermesinin Bildirilmesi

5510 sayılı Kanununun 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında "(b) bendinde belirtilen şekilde sigortalılığı sona erenlerin durumlarının kendileri tarafından ve sözü edilen bentte belirtilen faaliyetin sona erme halinin bildirildiği kuruluşlar veya vergi daireleri tarafından, en geç 10 gün içinde Kuruma bildirilmesi" öngörülmüştür.

Kendi adına ve hesabına çalışanların sigortalılıklarının sona erdiğini, hem sigortalının kendisi hem de hakkında işe giriş bildirgesi düzenleyip Kuruma bildirmesi gereken kurum, kuruluş, birlikler veya vergi dairelerinin bildirmesi gerekmektedir. On günlük bildirim süresinin başlangıcı, sigortalının faaliyetinin sona erdiğinin bildirildiği tarihtir. Ayrıca sigortalının tabi olduğu meslek kuruluşlarına ya da vergi dairelerine olan borcu, aidat ya da vergi gibi yükümlülüklerini yerine getirmemesi, sigortalılığın sona ermesine ilişkin belge veya bilginin verilmesine mani değildir. Başka bir deyişle ilgili kurum ve kuruluşlar, sigortalı kendilerine karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmese bile, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadırlar<sup>(153)</sup>.

Bildirimlerin Kuruma e-sigorta yoluyla yapılması gerekmektedir.

### 4. Yaptırım

Sigortalılığın sona erme hallerini ve sona erme halinin bildirim yükümlülüğünü belirttikten sonra, bu yükümlülüğe uymamanın cezai yaptırımının

<sup>153</sup> ASLANKÖYLÜ, 412.

5510 sayılı Kanunun 102'nci maddesinin (g) bendinde düzenlendiğini belirtelim. Bu madde hükmüne göre; “belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere, aylık asgari ücret tutarında idair para cezası uygulanır.” Kendisine bildirim yükünlülüğü getirilen sigortalılar hakkında ise herhangi bir idari para cezası yaptırımını öngörülmemiştir.

## **M.Vazife Malüllüğüne Sebep Olan Olayı Bildirmemek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde; Kanunun “47'inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yerine getirmeyen” kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişiler için idari para cezası yaptırımını öngörmüştür.

### **2. Vazife Malüllüğüne Sebep Olan Olayın Bildirilmesi**

Vazife malüllüğüne sebep olan olayı Kuruma ve ilgili mercilere bildirim yükümlülüğü “Kamu idareleri”ne getirilmiştir. Bildirim sigortalılar veya hak sahipleri tarafından da yapılabilir. Kamu idareleri; “vazife malüllüğüne sebep olan olayı, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatına göre yetkili merciler derhal, Kuruma da en geç onbeş iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür.”

Kuruma bildirim süresi en geç onbeş işgünü olup bu süre;

- a) Vazife malüllüğüne sebep olan olayın meydana geldiği tarihten,
- b) Hastalıklarının sebep ve mahiyetleri dolayısıyla haklarında vazife malüllüğü hükümleri uygulanacaklar için, hastalıklarının tedavisinin imkânsız olduğuna dair düzenlenen kati raporun onay tarihinden,
- c) Esirlik ve gaiplik hallerinde ise, bu hallerin sona erdiği tarihten, itibaren işlemeye başlar.

Süresi içerisinde “47'inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemek” cezai yaptırımını gerektiren aykırılıktır. Hakkında idari para cezası uygulanacak kişiler ise “kamu idareleri”dir. Bildirimde bulunmayan sigortalılar ile hak sahiplerine ise herhangi bir idari para cezası yaptırımını uygulanmaz.

### **3. Yaptırım**

Vazife malüllüğüne sebep olan olayı Kuruma ve ilgili mercilere süresi içerisinde bildirmeyen kamu idarelerine “aylık asgari ücret tutarında” idair para cezası uygulanır.

## **N.İhale Yolu ile İş Alanları Bildirmemek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde; Kanunun "90'ıncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yerine getirmeyen" kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişiler için idari para cezası yaptırımını öngörmüştür.

### **2. İhale Yolu ile İş Alanların Bildirilmesi**

90'ıncı maddenin birinci fıkrası hükmüne göre; "Kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, ihale yolu ile yaptıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini onbeş gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür."

Öncelikle madde "ihaleli işler" ile ilgilidir. Ayrıca bildirim yükümlüğünde olan kurum ve kuruluşlar 90'ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilmiştir. Belirtilen bu kurum ve kuruluşlar sınırlı sayıda olup genişletilemez<sup>(154)</sup>. Bildirimin içeriğinde "ihale yoluyla işi üstlenenler ile bunların adreslerinin" yer alması gerekmektedir. Bildirim süresi 15 gün olup, sözleşmenin imzalandığı tarihi takip eden günden itibaren işlemeye başlar.

### **3. Yaptırım**

İhale suretiyle iş yaptıran Kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, "her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini onbeş gün içinde" Kuruma bildirmedikleri takdirde 5510 sayılı Kanunun 102 inci maddesinin (g) bendi uyarınca, haklarında, "aylık asgari ücret tutarında" idari para cezası uygulanacaktır.

## **O.Sigortasız Olduğu Tespit Edilen Kişileri Bildirmemek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde; Kanunun "8'inci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yasal süresi içinde yerine getirmeyen" kamu idareleri ile bankalar için idari para cezası yaptırımını öngörmüştür. Ayrıca yollama yapılan 8'inci maddenin 8'inci fıkrasında da; bu maddenin yedinci fıkrasının da dahil olduğu fıkralarda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen ilgililer hakkında, "102'inci madde hükümlerine göre" idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

Bu tür yükümlülükler kayıtdışı istihdam ve sigortasız işçi çalıştırmanın önüne geçebilmek için alınan önlemlerden birisi olarak kabul edilebilir. Yapılan

<sup>154</sup> ASLANKÖYLÜ, 1391.

iş ve işlemler esnasında bir işverenin sigortasız olarak işçi çalıştırdığının anlaşılması durumunda banka veya kamu idareleri derhal harekete geçerek durumu Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Bu şekilde dolaylı bir kontrol mekanizması kurulmuş olmaktadır.

## 2. Sigortasız Olduğu Tespit Edilen Kişilerin Bildirilmesi

8'inci maddenin yedinci fıkrası hükmüne göre; "Kamu idareleri ile bankalar, Kurumca sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle, Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri, Kuruma bildirmekle yükümlüdürler."

8'inci maddenin yedinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün usul ve esasları "Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü ile Kurum ve Kuruluşlardan Bilgi ve Belgelerin Alınmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" <sup>(155)</sup> ve bu Yönetmeliğin 16 ncı maddesi hükmüne dayanılarak çıkartılan "Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi ve Belgelere Dair Tebliğ" ile açıklanmış bulunmaktadır.

Yönetmelik hükümlerine göre; "Kurumca, bankalar, kamu idareleri ile diğer kuruluşlara sigortalılık kontrolünün yapılması için gerekli bilgisayar alt yapısı sağlandıktan sonra bu kurumlarca işlem yapılan kişiler için elde ettikleri bilgilerden sigortalılık kontrolü de yapılarak bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar dahilinde sigortasız olanların Kuruma bildirilmesi sağlanır.

Kamu idareleri ve bankalarca, Kurumun gerek protokollerle gerekse doğrudan kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında belirleyeceği iş ve işlemlerde sigortalılık kontrolü yapılmadan işlemler sonuçlandırılmaz." (Yön. md. 12/3,4).

Tebliğ'de "Kurumdan gelir ve aylık alanlara ödeme yapan bankaların işlemleri" ve "diğer bankacılık iş ve işlemleriyle ilgili" bankaların yükümlülükleri açıklanmıştır. Aynı şekilde kamu idarelerinin yükümlülükleri de her bir Bakanlık açısından ve diğer Kurum ve Kuruluşlar açısından ayrı ayrı düzenlenmiş bulunmaktadır.

## 3. Yaptırım

Kamu idareleri ile bankalar "sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri, Kuruma bildirmedikleri takdirde" 5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin (g) bendi uyarınca, haklarında, "sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında" idari para cezası uygulanacaktır. Burada önemli olan husus, tespiti veya bildirimi yapılmayan sigortalı (sigortasız) başına onda bir oranında

<sup>155</sup> 06/12/2013 tarihli ve 28843 sayılı Resmî Gazete.

iadari para cezası uygulanmasıdır. Ayrıca söz konusu ceza için bir üst sınır öngörülmemiştir<sup>(156)</sup>.

## **Ö.Şirket Kuruluşunu Bildirmemek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde; Kanunun "11'inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüğünü yasal süresi içinde yerine getirmeyen" ticaret sicil memurlukları için idari para cezası yaptırımını öngörmüştür.

5510 sayılı yasanın 11 inci maddesi üçüncü fıkrasına göre "İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür." Bu yükümlülük bazı özel durumlarda çifte bildirim olmaması açısından ortadan kalkmaktadır. "Şirket kuruluşunun ticaret sicil memurluklarına bildirilmesi halinde" durum böyledir. Aynı fıkranın devamında, "Şirket kuruluşunun ticaret sicili memurluklarına bildirilmesi halinde" ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirim en geç 10 gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır. Bu durumda ayrıca ilgililerce işyeri bildirgesi düzenlenmez.

### **2. Şirket Kuruluşunun Kuruma Bildirilmesi**

11'inci maddenin üçüncü fıkrası hükmüne göre; "Şirket kuruluşunun ticaret sicili memurluklarına bildirilmesi halinde yapılan bu bildirim Kuruma yapılmış sayılır ve ilgililerce ayrıca işyeri bildirgesi düzenlenmez. Ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirim en geç 10 gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır."

### **3. Yaptırım**

Şirket kuruluşlarını "en geç on gün içinde" Kuruma bildirmeyen ticaret sicili memurluklarına 5510 sayılı Kanunun 102 inci maddesinin (h) bendi uyarınca, yerine getirilmeyen her bir bildirim yükümlülüğü" için "aylık asgari ücret tutarında" idari para cezası uygulanacaktır. Burada önemli olan husus, yapılmayan bildirim başına aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmasıdır. Ayrıca söz konusu ceza için bir üst sınır öngörülmemiştir.

## **P.Ruhsat İşlemlerine İlişkin Bilgi ve Belge Vermemek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde; Kanunun "11'inci maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yasal süresi içinde yerine getirmeyen" kurum ve kuruluşlar hakkında idari para cezası yaptırımını öngörmüştür.

<sup>156</sup> BULUT, İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, 132.

## **2. Ruhsat ve Ruhsat Niteliği Taşıyan İşlemlere İlişkin Bilgi ve Belgelerin Kuruma Verilmesi**

Valilikler, belediyeler ve bazı kamu ve özel hukuk kişileri özel yasaları gereğince ruhsat vermeye yetkili kılınmışlardır<sup>(157)</sup>. Bu ruhsatlar “işyeri açma ve çalışma ruhsatı” olabileceği gibi, yapı ruhsatı, inşaat ruhsatı, işletme ruhsatı da olabilir. Yasa ruhsat türleri konusunda bir sınırlandırma getirmemiş aksine “her türlü ruhsat ve ruhsat niteliği taşıyan işlemler” diyerek ruhsat kavramını genişletmiştir.

Yasa, tüm ruhsat işlemlerini vermeye yetkili kılınan valiliklere, belediyelere ve diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine “yapılan işlemlere ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas teşkil eden istihdama ilişkin bilgileri, ruhsatın verildiği tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma bildirme yükümlülüğü getirmiştir.

## **3. Yaptırım**

Ruhsat ve ruhsat niteliği taşıyan işlemlere ilişkin bilgi ve belgeler ile bunların verilmesine esas teşkil eden istihdama ilişkin bilgi ve beğleri, ruhsat verme tarihinden itibaren “en geç bir ay içinde” Kuruma bildirmeyen “valiliklere, belediyelere ve diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine “5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin (h) bendi uyarınca, yerine getirilmeyen her bir bildirim yükümlülüğü” için “aylık asgari ücret tutarında” idari para cezası uygulanacaktır.

## **R. Genel Sağlık Sigortalılarının Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişilere Ait Bilgi Girişlerini Yapmaması- Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Olmayanlara Ait Bilgi Girişini Yapması**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102’inci maddesinin birinci fıkrasının (k) bendinde; Kanunun “100’üncü maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlar” hakkında idari para cezası yaptırımını öngörülmüştür.

Adı geçen altıncı fıkranın amacı, genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilerin Kurumca denetlenmesini sağlamak ve konuyla ilgili kötüye kullanmaları önlemektir<sup>(158)</sup>.

<sup>157</sup> ASLANKÖYLÜ, 435.

<sup>158</sup> ASLANKÖYLÜ, 1425.

## **2. Genel Sağlık Sigortalılarının Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişilere Ait Bilgi Girişlerini Yapma Yükümlülüğü**

25.06.2009 tarihli ve 5917 sayılı Kanununun 41. maddesi ile 100. maddeye eklenen Ek fıkra ile; Kurum, genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilerin bu sigorta kolundan yararlanmalarına esas teşkil eden bilgilerinin, sağlayacağı elektronik alt yapı üzerinden girilmesini kamu idarelerinden, işverenlerden ve bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalılardan isteme yetkisine sahiptir<sup>(159)</sup>.

Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler 5510 sayılı Kanunda belirtilmiştir. Genel sağlık sigortalısının bu kişilere ait bilgi girişlerini yapması, bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişini ise yapmaması gerekir.

## **3. Yaptırım**

Genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara” 5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin (k) bendi uyarınca “asgari ücretin yarısı tutarında” idari para cezası uygulanır.

## **S. Bazı Kısmi Süreli Çalışan Sigortalılar İle İlgili Bildirim ve Kontrol Yükümlülüğünü Yerine Getirmemek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102’inci maddesinin birinci fıkrasının (l) bendinde; Kanunun “Ek 6 ncı maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünü yerine getirmeyenler” hakkında idari para cezası yaptırımını öngörümüştür.

Adı geçen Ek 6’ncı maddenin amacı, “ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan bazı kısmi süreli çalışan kişilerin” sigortalılık hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Yasa bu kapsamda çalıştırılan sigortalıları çalıştıranlar ile çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlara bir takım bildirim ve kontrol yükümlülükleri getirmiştir. Bu bildirim ve kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde ise ilgililerin 102 nci madde uyarınca idari para cezası ile cezalandırılacağını hükme bağlamıştır.

<sup>159</sup> ASLANKÖYLÜ, 1425.

## 2. Bazı Kısmi Süreli Çalışan Sigortalılar İle İlgili Bildirim ve Kontrol Yükümlülüğü

Ceza yaptırımına bağlanan fiil, “Ek 6 ncı maddeye göre yapılması gereken bildirim ve kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi”dir. Bu yaptırımın uygulanabilmesi için sigortalının “Ek 6 ncı madde kapsamında” olması gerekmektedir. İkinci olarak “bildirim ve kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi” gerekmektedir.

Ticari taksi, dolmuş ve bunun gibi şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla işverenin yanında 10 günden az çalışanlar ve yine ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanlar Ek 6 ncı madde kapsamında olan çalışanlardır. Bunun yanında Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılanlardan ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olan çalışanlar da Ek 6 ncı madde kapsamındadırlar.

Ek 6 ncı maddenin 9. fıkrasında “bildirim ve kontrol yükümlülüğü, “Ek 6 ncı madde kapsamında bulunan sigortalıları çalıştıranlar ile çalışanların üye olduğu meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarına” getirilmiştir.

5510 sayılı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamında sigortalı olmak isteyenlerin “Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi”ni Kuruma verdikleri tarih itibariyle sigortalılıkları başlar. Yine bu madde kapsamında sigorta hak ve yükümlülükleri; kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca bildirim Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlar.

“Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Kısmi Süreli Çalışanlara Ait İşe Giriş Bildirgesi”nin, toplu taşıma aracı sahibinin bağlı bulunduğu meslek odası ya da meslek kooperatiflerince onaylanması, araç sahibiyle şoför arasında imzalanan kısmi süreli iş sözleşmesinin ve ay içerisinde birden fazla toplu taşıma aracı sahibinin yanında çalışılması veya yeni bir toplu taşıma aracı sahibiyle çalışmaya başlanması halinde, her bir araç sahibiyle yapılan kısmi süreli iş sözleşmelerinin de şoförlük mesleğini yaptıkları sosyal güvenlik il müdürlükleri/merkezlerine verilmesi gerekmektedir. Toplu taşıma aracı sahibinin beyanı ve bağlı olduğu odanın onayının bulunmadığı işe giriş bildirelileri işleme alınmamaktadır.

## 3. Yaptırım

Ek 6 ncı maddeye göre “bildirim ve kontrol yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene, çalışanların üyesi olduğu meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlara” 5510 sayılı Kanunun 102 inci maddesinin (I) bendi uyarınca “her bir fiil için asgari ücret tutarında” idari para cezası uygulanır.

## **Ş. Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinde Sigortalıların Prime Esas Kazançlarını veya Hizmetlerini Bildirmemek, Eksik Ya Da Geç Bildirmek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (m) bendinde; Kanunun "86 ncı maddesinin on üçüncü fıkrası uyarınca verilmesi gereken beynamedeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmemesi, eksik ya da geç bildirilmesi" idari para cezasını gerektiren fiiller olarak belirlenmiştir.

Prim belgelerinin Kuruma verilmesinin bir yükümlülük ve zorunluluk olduğunu daha önce belirtmiştik. Kayıt dışı ekonomi ile mücadelede etkinliği artırmak, tam sigortalılığı sağlamak, eksik gün bildirimini önüne geçmek ve prime esas kazançların tam olarak Kuruma bildirilmesini sağlamak amacıyla böyle bir yaptırım öngörülmüştür.

### **2. Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi verme yükümlülüğü**

Kanunun 86 ncı maddesinin on üçüncü fıkrasında; "Muhtasar beyanname ile 5510 sayılı Kanun uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesinin birleştirilerek verilmesi durumunda beyannamenin; şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönem, verilme süresi ve diğer hususların Bakanlık ile Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan müşterek tebliğ ile belirleneceği" hükme bağlanmıştır. Nitekim çıkarılması öngörülen Tebliğ, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği adı altında Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı)'na çıkartılmıştır <sup>(160)</sup>.

Tebliğin 1. maddesinde belirtildiği gibi; "Vergiye uyum maliyetlerinin azaltılması, gönüllü uyumun teşvik edilmesi ve kayıt dışı ekonomi ile mücadelede etkinliğin artırılması amacıyla, vergi kanunlarına göre vergi dairesine verilmesi gereken "Muhtasar Beyanname" ile 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri bildirmekle yükümlü olanlar tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi gereken "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi"nin birleştirilmesi" sonucu tek bir beyanname altında "Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi" adlı beyanname oluşturulmuştur.

Bundan böyle 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini bildirmekle yükümlü olanlar/işverenler, sigortalıların cari aya ait prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile bildirmek zorundadır.

<sup>160</sup> 18/02/2017 tarih ve 29983 sayılı R.G.

### **3. Beyannamenin içeriği ve verilme usulü**

Tebliğin 5. maddesinin 5. fıkrasının (b) bendinde; “5510 sayılı Kanuna göre sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini bildirmekle yükümlü olanlar/işverenlerin, sigortalıların cari aya ait prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini, içeren muhtasar ve prim hizmet beyannamesini elektronik ortamda göndermek zorunda” oldukları belirtilmiştir. Kısaca, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin elektronik ortamda gönderilmesi zorunludur.

### **4. Beyannamenin verilme süresi**

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin ilgili ayı takip eden ayın 26 ncı günü saat 23.59 a kadar yetkili vergi dairesine elektronik ortamda gönderilmesi gerekmektedir.

### **5. İdari para cezasını gerektiren fiil**

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmemesi, eksik ya da geç bildirilmesi” idari para cezasını gerektiren fiillerdir.

### **8. Yaptırım**

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarını veya hizmetlerini bildirmeyen, eksik ya da geç bildiren işyerlerine verilecek idari para cezaları: Belge türüne, sigortalı sayısına, mahkeme kararına, denetim raporuna ya da bir kamu kurumundan alınan bilgi/belgeye istinaden düzenlenip düzenlenmediğine göre değişen ve kademeli olarak artırılarak uygulanan bir ceza anlayışı kabul edilmiştir.

#### **a. Beyanname türüne göre değişen ceza uygulaması**

##### **a . a . Beyannamenin asıl olması:**

Asıl muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarını veya hizmetlerini bildirmeyen, eksik ya da geç bildiren işyeri hakkında aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında idari para cezası uygulanır. (102-1/m) (Belgedeki sigortalı başına asgari ücretin beşte biri-En Fazla asgari ücretin 2 katı).

##### **b.b. Beyannamenin ek olması:**

Beyannamenin ek olması halinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannameye kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında idari para cezası uygulanır (102-c/2). (Belgedeki sigortalı başına asgari ücretin sekizde biri - En fazla asgari ücretin 2 katı)

Ek belge ile de artırılma kaydı vardır: Ek belgenin aylık 30 günden az bildirim nedeniyle Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır (102-c/3).

### **b.Cezanın artırılarak uygulanmasını gerektiren durumlar**

a.a. Ek beyannamenin, 86 ncı maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca resen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.

b.b.Beyannamenin mahkeme kararından, denetim elemanlarının tespitlerinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılın sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için,

-Kamu idareleri ile 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin üç katını geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında,

-Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin iki katını geçmemek üzere sigortalı başına yarım asgari ücret tutarında,

-Defter tutmakla yükümlü olmayanlar hakkında aylık asgari ücreti geçmemek üzere sigortalı başına asgari ücretin üçte biri tutarında,

-Beyannamedeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması hâlinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden az, iki katından fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında, idari para cezası uygulanır (md.102/1-m).

## **T. Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinde Sigortalıların Meslek Adı ve Kodunu Gerçeğe Aykırı Bildirmek**

### **1.Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun, 102'inci maddesinin birinci fıkrasının (n) bendinde; "Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirmek" idari para cezasını gerektiren fiil olarak belirlenmiştir.

5510 sayılı Kanun idari para cezası yaptırımını öngörerek, SGK meslek adı ve kodunun doğru bildirilmesini sağlamaya çalışmaktadır. Şüphesiz SGK meslek

kodlarının gerçeğe uygun bildirilmesi birçok açıdan önem taşımaktadır. İşçilerin çalıştıkları fiili işler üzerinden ücretlendirilmesi, sigorta primlerinin hesaplanması, işsizlik sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası gibi sigorta yardımlarından yararlanma koşullarının belirlenmesi, devletin çalışanlarla ve mesleklerle ilgili istatistiksel verileri elde etmesi ve bunları değerlendirebilmesi doğru bir SGK meslek kodu bildirimiyile sağlanmaya çalışılmaktadır.

## 2. Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinin Düzenlenmesi

Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi'nin içeriği; Genel Bilgiler, Vergiye Tabi İşlemler, Ödemeler, Vergi Bildirimi, SGK Bilgileri, Düzenleme Bilgileri ve Ekler bölümlerinden oluşmaktadır. SGK Bildirimleri 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılara ait hizmet ve prim bilgilerinin gösterileceği bölümdür. SGK bildirimlerinin içerisinde “sigortalının ilgili ayda fiilen çalıştığı meslek adına ait meslek kodu” da yer almaktadır.

SGK meslek kodu; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından mesleklerin tanımlanması için belirlenmiş olan dijital kodlardır. İşverenler işe aldıkları çalışanlar için bu kodları kullanmak zorundadırlar. Böylece hangi çalışanın hangi meslek grubunda çalıştığı belirlenmiş olur.

## 3. İdari para cezasını gerektiren fiil

İşverenler, sigortalıların meslek kodlarını doğru belirtmekle yükümlüdür. 5510 sayılı Kanun “sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu gerçeğe aykırı olarak bildirmeyi” ceza yaptırımını gerektiren fiil olarak belirlemiştir. Kodun hiç bildirilmemesi hali ise ceza yaptırımına bağlanmamıştır.

Çalışanlar, çalıştıkları dönem içerisinde farklı görevlerde veya işlerde çalıştırılabilirler. Bu takdirde yapılan değişikliğe göre meslek kodları da değiştirilebilir. Ancak SGK meslek kodu çalışanın isteği üzerine değiştirilemez. Yanlış yazılan meslek kodu işveren tarafından Kuruma yazılı dilekçe ile başvurulmak suretiyle düzeltilebilir.

26478601 sayılı, 17.06.2021 Tarihli ve Meslek Adı ve Kodu Değişiklikleri Hakkında Yapılacak İşlemler” konulu SGK Özeldesinde; “İşverenin, sigortalı ile ilgili geçmişe dönük olarak meslek adı ve kodu değişikliğine dair talepte bulunması halinde, işverenin talebi denetime sevk edilmeksizin işleme alınacak ve 5510 sayılı Kanununun 102'nci maddesinin birinci fıkrasının (n) bendi kapsamında herhangi bir idari para cezası uygulanmayacaktır.” Ancak, “Sigortalıların meslek adı ve kodu değişikliğine dair talepleri, meslek adı ve kodunun gerçeğe aykırı bildirildiğine dair Kuruma yapılan ihbar ve şikâyetler sosyal güvenlik denetmenliğine intikal ettirilecek, yapılacak inceleme neticesinde meslek adı ve kodunun gerçeğe aykırı bildirildiğinin tespiti halinde ve

“Meslek adı ve kodunun gerçeğe aykırı bildirildiğinin; mahkeme kararı, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden anlaşılması halinde” 5510 sayılı Kanunun 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (n) bendi kapsamında idari para cezası uygulanacaktır.

#### **4.Yaptırım**

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, “meslek adı ve kodunu gerçeğe aykırı olarak bildiren” işverenlere her bir işyeri için “aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı olarak bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında” idari para cezası uygulanır (md.102/1-n)

#### **İDARİ YAPTIRIMLAR VE FESİH**

##### **MADDE 103- (Değişik: 17/4/2008-5754/61 md.)**

##### **Kurumca yapılan inceleme neticesinde;**

- a) Sağlık hizmeti sunulmadığı halde sağlık hizmetini fatura ettiği,**
- b) Faturayı veya faturaya dayanak oluşturan belgeleri, gerçeğe aykırı olarak düzenlediği,**
- c) 64 üncü madde gereğince kapsam dışı tutulan sağlık hizmetlerini, kapsam içinde olan sağlık hizmetleri gibi gösterdiği,**
- d) Sağlık hizmetlerine hak kazanmayan kişilere, sağlık hizmeti sunarak Kuruma fatura ettiği,**
- e) 73 üncü madde gereğince belirlenen tavanın üzerinde ilave ücret aldığı,**

tespit edilen sağlık hizmeti sunucuları hakkında genel hükümlere göre takip yapılır. Bu fiiller nedeniyle Kurumun yersiz ödediği tutar 96 ncı maddeye göre geri alınır. Ayrıca bu fiilleri işleyen veya sağlık hizmeti satın alınmasına ilişkin sözleşmelerde belirtilen hükümlere aykırı davrandığı tespit edilen sağlık hizmeti sunucularının Kurum ile yaptıkları sözleşmeleri feshedilebilir ve Kurumca belirlenecek süre içinde tekrar sözleşme yapılmaz.

71 inci maddede yer alan kimlik tespiti yükümlülüğünü yapmayan ve bu nedenle bir başka kişiye sağlık hizmeti sunulması nedeniyle Kurumun zarara uğramasına sebebiyet veren sağlık hizmeti sunucularından uğranılan zarar geri alınır.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/54 md.) Kurum müfettişlerince yapılan inceleme veya soruşturma esnasında yapılan tespitlere bağlı olarak, oluşabilecek Kurum alacağı tahsilinin riske gireceğinin öngörülmesi hâlinde, en az üç müfettişten oluşan komisyonun uygun görüşü ve Rehberlik ve Teftiş Başkanının onayıyla altı ayı geçmemek üzere, inceleme veya soruşturma sonuçlanıncaya kadar sağlık hizmeti sunucusunun Kurum nezdindeki muaccel veya müaccel alacaklarının ödemesi, tahsili riske gireceği öngörülen alacakla orantılı olarak durdurulabilir. Altı aylık süre içinde inceleme veya soruşturma sonuçlanmaz ise durdurma kararı kendiliğinden kalkar ve bu tarihten itibaren muaccel olan alacakları ödenmeye devam olunur. Altı aylık süre sonuna kadar ödemesi durdurulan alacaklar ise inceleme veya soruşturma sonuçlanıncaya kadar ödenmez. Ancak, sağlık hizmeti sunucusunun Kurum nezdindeki muaccel olan alacaklarının her biri için 6183 sayılı Kanununun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasının 2 nci ve 3 üncü bentlerinde sayılanlar kapsamında teminat verilmesi hâlinde durdurma kararı bu kararı uygulayan Kurum ünitesi tarafından kaldırılır ve Kurum nezdindeki alacakları ödenir.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/54 md.) Kurum tarafından sözleşmesi feshedilmiş sağlık hizmeti sunucusuyla feshe neden olan fiillere bağlı olarak oluşan Kurum alacakları tahsil edilmeden ve fesih süresi tamamlanmadan yeni bir sözleşme yapılmaz. Söz konusu sağlık hizmeti sunucusunun devri hâlinde ise feshe neden olan Kurum alacakları tahsil edilmeden ve en az bir yıllık fesih süresi geçmeden devralan sağlık hizmeti sunucusu ile sözleşme yapılmaz. Sözleşme yapılmayan veya sözleşmesi feshedilen sağlık hizmeti sunucusunun muayene ve işlemlere ilişkin fatura bedelleri ödenmez.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/54 md.) 5237 sayılı Kanunda belirtilen ve Kurum zararına neden olan nitelikli dolandırıcılık suçunun işlendiği kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit görülmesi şartıyla; söz konusu fiillerin sağlık hizmeti sunucusunun yöneticileri ve/veya ortakları tarafından işlendiği durumda aynı sağlık hizmeti sunucusuyla veya bunların daha sonra yönetici ve/veya ortak olduğu sağlık hizmeti sunucusuyla hiçbir şekilde sözleşme yapılmaz, bu fiillerin hekimler tarafından işlendiği durumda ise ilgili hekimlerle en az üç yıl süre ile sözleşme yapılmaz. Kesinleşmiş mahkeme kararının beklenmesi sağlık hizmeti satın alınmasına ilişkin sözleşmelerde belirtilen fesih sürelerinin uygulanmasına engel olmaz.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/54 md.) 5237 sayılı Kanunda belirtilen nitelikli dolandırıcılık fiillerini işleyen sağlık hizmeti sunucusu ve/veya ilgili hekimler hakkında ruhsat iptali de dâhil

**olmak üzere gerekli tüm iş ve işlemler için keyfiyet Sağlık Bakanlığına bildirilir. Nitelikli dolandırıcılık fiillerini işleyerek Kurum zararına neden olmuş hekimlerden gelen muayene ve işlemlere ilişkin fatura bedelleri en az üç yıl süre ile ödenmez.**

## **I-GENEL OLARAK**

5510 sayılı Kanununun 103. maddesinde Kurumca yapılan inceleme ve denetimler sonucunda haksız çıkar sağlamak amacıyla sahte işlem yapan sağlık hizmeti sunucuları hakkında uygulanacak olan idari yaptırımlar ve sözleşmelerin feshi konusu düzenlenmiş bulunmaktadır<sup>(161)</sup>.

## **II-MEVZUAT VE SÖZLEŞME İHLALLERİNİN KURUMCA DENETİMİ**

Sağlık hizmeti sunucularının Kurumca denetimi üç yolla olmaktadır. Bunlar; 1) İhbar ve şikâyete bağlı inceleme ve kontrol, 2) Planlı inceleme ve kontrol, 3) Gerekçeli inceleme ve kontrol.

İhbar ve şikâyete bağlı inceleme ve kontrol, sağlık hizmeti sunucuları hakkında, genel sağlık sigortalısı ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler, üçüncü şahıslar ya da kamu kurumları tarafından Kuruma yazılı, ALO 170 veya elektronik ortamda gönderilen ihbar ve şikayetlerde belirtilen hususların incelenmesi ve araştırılması ile ilgili olarak yapılır.

Planlı inceleme ve kontrol denetimi, Kurumca mevzuata ve sözleşme hükümlerine göre iki yılda en az bir defa yapılır. Yapılacak bu denetimde, fazla oranda ilave ücret alınması, katılım payı alınmaması, ilave ücret alınmayacak kişi ve sağlık hizmetleri, muayene kotasının aşılması, gerçeğe aykırı belge düzenlenmesi, sağlık yardımından yararlanmayan kişilerin işlemlerinin faturalandırılması, sunulmayan sağlık hizmetinin faturalandırılması, yasaklı ya da miadı dolmuş ilaç/malzeme kullanımı, personel/hekim bildirimleri konuları başta olmak üzere birçok konuda denetim ve inceleme yapılmaktadır.

Gerekçeli inceleme ve kontrol ise, sağlık hizmeti sunucularının inceleme ve kontrole tabi tutulma gerekçeleri başlığı altında belirtilen hususlar çerçevesinde sağlık hizmeti sunucuları hakkında yapılması gereken inceleme ve kontroldür. Risk Analizi ve Sürekli Denetim Grup Başkanlığı, gerekçeli inceleme ve kontrol yapılması gereken sağlık hizmeti sunucularına ait bilgileri, yazılı ve/veya elektronik ortamda koordinatör il müdürlüklerine gönderecektir<sup>(162)</sup>.

<sup>161</sup> ASLANKÖYLÜ, 1452.

<sup>162</sup> KÖŞKER, Sakine: Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Özel Sağlık Hizmet Sunucularından Sağlık Hizmeti Satın Alma Sözleşmesi'nin Özel Hukuk ve İdare Hukuku Açısından İncelenmesi,

### III-İDARİ YAPTIRIM UYGULANACAK KİŞİLER

5510 sayılı Kanununun 103. maddesinde haklarında yaptırım uygulanacak kişi olarak daha çok sağlık hizmeti sunucuları belirlenmiş bulunmaktadır. Hekimler de bazı fiillerinden dolayı yaptırıma tabi tutulmuşlardır. Böylece, işverenler ve ilgili diğer kişiler dışında sağlık hizmeti sunucuları da yasa ve tarafı oldukları sözleşme hükümlerine uygun davranmadıklarında idari yaptırımlarla karşı karşıya kalabileceklerdir <sup>(163)</sup>.

5510 sayılı Kanununun 70. maddesine göre Türk sağlık sistemi içerisinde sağlık hizmeti sunucularının birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşları olarak Sağlık Bakanlığı tarafından basamaklandırılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu basamaklar, sağlık hizmeti sunucuları arasında sevk zinciri, tanı, ön tanı, hekimlerin ve diş hekimlerinin uzmanlıkları dikkate alınarak tüm yurttan ya da il ya da ilçe bazında Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenmektedir. Aile hekimleri ise birinci basamak hizmet sunucuları arasında yer almaktadır.

### IV-İDARİ YAPTIRIM GEREKTİREN FİİLLER

Kanununun 103. maddesinde idari yaptırıma bağlanan fiiller ayrı ayrı sayılmıştır <sup>(164)</sup>. Bu fiiller:

- a) Sağlık hizmeti sunulmadığı halde, sunulmuş gibi sağlık hizmetini fatura etmek,
- b) Faturayı veya faturaya dayanak oluşturan belgeleri, gerçeğe aykırı olarak düzenlemek,
- c) Kapsam dışı tutulan sağlık hizmetlerini (md.64), kapsam içinde olan sağlık hizmetleri gibi göstermek,
- d) Sağlık hizmetlerine hak kazanmayan kişilere, sağlık hizmeti sunarak Kuruma fatura etmek,
- e) Tavanın üzerinde ilave ücret almak (md.73)
- f) Kimlik tespiti yükümlülüğünü yerine getirmemek (md.71): Sağlık hizmeti sunucuları sigortalıların kimliklerini tespit etmek zorundadır. Aksi halde, Kurum yersiz olarak yapmış olduğu ödemeyi kimlik kontrolü yapılmayarak zarara neden olan sağlık hizmet sunucusundan geri alma hakkına sahiptir <sup>(165)</sup>.

Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2020, s. 62. vd.

<sup>163</sup> SÖZER, Ali Nazım, Türk Genel Sağlık Sigortası, 2. Bası, Beta, İstanbul, 2018, s.349.

<sup>164</sup> GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU 779.

<sup>165</sup> Sözer, Genel Sağlık Sigortası, 350.

## V-İDARİ YAPTIRIMLAR

5510 sayılı Kanununun 103. maddesinde sayılan fiiller için aşağıdaki yaptırımlar öngörülmüştür:

**a) Genel hükümlere göre takip yapılması:** Sözleşme kapsamında sağlık hizmeti sunucusuna yapılan yersiz ödemeler, ödeme tarihinden itibaren, sözleşmenin uygulanmasından kaynaklanan ceza koşulu ise tebliğ tarihinden itibaren Kanununun 89. maddesine göre hesaplanacak faizi ile birlikte, sağlık hizmeti sunucusunun Kurumda tahakkuk etmiş alacağından mahsup edilir. Kurumda tahakkuk etmiş alacağı veya yeterli alacağı bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları için Kurum alacağı söz konusu faizi ile birlikte genel hükümlere göre tahsil edilir.

**b) Kurumun yersiz ödemelerinin 96. maddeye göre geri alınması:** Kurum sağlık hizmeti sunucusunun usulsüz veya uygunsuz fiilleri nedeniyle yersiz ödemeler yapmışsa, bunları Kanununun 96.maddesine göre geri alabilecektir.

**c) Sözleşmenin feshi:** Kurum, sağlık hizmeti alacak kişilere sunulan sağlık hizmeti ile ilgili her türlü veri ve bilgiye ulaşma hakkına sahiptir. Ayrıca Kurum, sözleşme kapsamında her türlü inceleme ve denetim yapma ve buna bağlı olarak kuralları belirlemek konusunda yetki sahibidir. Kurum yapmış olduğu inceleme ve denetimler sonucu, sağlık hizmeti sunucusunun usulsüz veya uygunsuz fiiller yaptığını tespit ederse mevcut sözleşmeyi feshedebilir.

**d) Muaccel veya müeccel alacakların ödenmesinin durdurulması:** Kurum tarafından yapılan inceleme veya soruşturma esnasında yapılan tespitlere bağlı olarak, oluşabilecek Kurum alacağı tahsilinin riske gireceğinin öngörülmesi halinde, Kurum mevzuatı doğrultusunda inceleme veya soruşturma sonuçlanıncaya kadar sağlık hizmeti sunucusunun Kurum nezdindeki muaccel veya müeccel alacaklarının ödemesi durdurulabilecektir. 5510 sayılı Kanuna göre; “Kurum müfettişlerince yapılan inceleme veya soruşturma esnasında yapılan tespitlere bağlı olarak, oluşabilecek Kurum alacağı tahsilinin riske gireceğinin öngörülmesi hâlinde, en az üç müfettişten oluşan komisyonun uygun görüşü ve Rehberlik ve Teftiş Başkanının onayıyla altı ayı geçmemek üzere, inceleme veya soruşturma sonuçlanıncaya kadar sağlık hizmeti sunucusunun Kurum nezdindeki muaccel veya müeccel alacaklarının ödemesi, tahsili riske gireceği öngörülen alacakla orantılı olarak durdurulabilir. Altı aylık süre içinde inceleme veya soruşturma sonuçlanmaz ise durdurma kararı kendiliğinden kalkar ve bu tarihten itibaren muaccel olan alacakları ödenmeye devam olunur. Altı aylık süre sonuna kadar ödemesi durdurulan alacaklar ise inceleme veya soruşturma sonuçlanıncaya kadar ödenmez. Ancak, sağlık hizmeti sunucusunun Kurum nezdindeki muaccel olan alacaklarının her biri için 6183 sayılı Kanununun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasının 2 nci ve 3 üncü bentlerinde sayılanlar kapsamında teminat verilmesi hâlinde durdurma kararı bu kararı uygulayan Kurum ünitesi tarafından kaldırılır ve Kurum nezdindeki alacakları ödenir.” (md.103/3).

**e) Sözleşme yapılmaması:** Sözleşmenin yapılmaması geçici bir süreyle sınırlı olabileceği gibi, daimi suretle de olabilir. “Kurum tarafından sözleşmesi feshedilmiş sağlık hizmeti sunucusuyla feshe neden olan fiillere bağlı olarak oluşan Kurum alacakları tahsil edilmeden ve fesih süresi tamamlanmadan yeni bir sözleşme yapılmaz. Söz konusu sağlık hizmeti sunucusunun devri hâlinde ise feshe neden olan Kurum alacakları tahsil edilmeden ve en az bir yıllık fesih süresi geçmeden devralan sağlık hizmeti sunucusu ile sözleşme yapılmaz.

5237 sayılı Kanunda belirtilen ve Kurum zararına neden olan nitelikli dolandırıcılık suçunun işlendiği kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit görülmesi şartıyla; söz konusu fiillerin sağlık hizmeti sunucusunun yöneticileri ve/veya ortakları tarafından işlendiği durumda aynı sağlık hizmeti sunucusuyla veya bunların daha sonra yönetici ve/veya ortak olduğu sağlık hizmeti sunucusuyla hiçbir şekilde sözleşme yapılmaz, bu fiillerin hekimler tarafından işlendiği durumda ise ilgili hekimlerle en az üç yıl süre ile sözleşme yapılmaz.” (md.103/4,5)

**f) Fatura bedellerinin ödenmemesi:** Kurum, sözleşme yapılmayan veya sözleşmelerin feshedildiği durumlarda sağlık hizmeti sunucusunun muayene ve işlemlerine ilişkin fatura bedellerini ödemez. Yine “nitelikli dolandırıcılık fiillerini işleyerek Kurum zararına neden olmuş hekimlerden gelen muayene ve işlemlere ilişkin fatura bedelleri en az üç yıl süre ile ödenmez.”

**g) Ruhsatların iptal edilmesi:** 5237 sayılı Kanunda belirtilen nitelikli dolandırıcılık fiillerini işleyen sağlık hizmeti sunucusu ve/veya ilgili hekimler hakkında ruhsat iptali de dâhil olmak üzere gerekli tüm iş ve işlemler için keyfiyet Sağlık Bakanlığına bildirilir (md.103/son).

## KAYNAKÇA

- ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.
- ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.
- AYDEMİR, Murteza: İşverenlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.
- BİLGİLİ, Özkan: “616 sayılı KHK ile 506 sayılı Kanunda İşyeri Bildirgesinin Verilme Süresine İlişkin Son Değişiklik (İşyerinin Miras yolu ile İntikali), Maliye Postası, 15 Ocak 2001.
- BULUT, Mehmet: İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları, BilgeYayınevi, 3. Bası, Ankara, 2010.
- BULUT, Mehmet: “İşverenlerin Tutması Gereken Yasal Defterlere İlişkin Geçersizlik Halleri ve Uygulanacak İdari Para Cezaları”, (Geçersizlik Halleri) Sosyal Güvenlik Dünyası, Haziran-2009, Sayı:58,

BULUT, Mehmet: “Sosyal Güvenlik Uygulamalarında İdari Para Cezalarının Dava Yoluna Başvurmadan, İdari Aşamada Çözüm Yolları”, (İdari Aşamada Çözüm), Sicil, Mart-09, Sayı:13.

CANDAN, Turgut: Vergi Suç ve Cezaları, Süryay Yayıncılık, İstanbul, 2004.

ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA, Erçüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta İstanbul, 2023.

ÇOLAK, Mahmut, “Sosyal Sigortalar Kurumu Uygulamaları Açısından Kayıt Geçersizliği Halleri- Değerlendirilmesi ve Öneriler”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Temmuz-Eylül 2000.

DEMİR, Müslim: “Sosyal Güvenlik Mevzuatına Aykırılıktan Doğan Suçlar ve Kabahatler ile Cezalarına İlişkin Genel Değerlendirmeler/ Öneriler”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 2014.

EROĞLU, Nurettin: Açıklamalı ve İçtihatlı Vergi Usul Kanunu, Ankara, 1995.

ESEN, Bünyamin: “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Denetimlerini Engelleme Suçu ve Sonuçları”, Mali Çözüm, Eylül-Ekim, 2013.

KAR, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2021.

KESKİN, Mustafa / ŞAHİN, Naci: Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Yükümlülükleri ve Uygulama Esasları, İzmir, 2010.

KÖŞKER, Sakine: Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Özel Sağlık Hizmet Sunularından Sağlık Hizmeti Satın Alma Sözleşmesi’nin Özel Hukuk ve İdare Hukuku Açısından İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, İzmir, 2020.

KURU, Baki: Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, Kasım 2018.

KURU, Baki /ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 21.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.

KURUCA, Mustafa , “İşçi Giriş ve Çıkışlarından Doğan Yasal Yükümlülükler”, Maliye Postası, 1 Ekim 2000.

GÜZEL Ali,/ OKUR, Ali Rıza / Nurşen CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, 15.Bası, Beta, İstanbul, 2014.

OLGAÇ, Cüneyt / BULUT, Mehmet: Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi, TİSK, Ankara, 2012.

ORDU, Harun, “5510 Sayılı Kanunda İşyeri Kayıt ve Belgelerinin İncelemeye Sunulması Yükümlülüğü”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Kasım 2009, Sayı: 63.

ÖNER, Ahmet: “5838 Sayılı Kanunla Sosyal Güvenlik Mevzuatında 01.08.2009 tarihinde Yürürlüğe Girecek Hükümlerin Değerlendirilmesi”, Güncel Mevzuat, Haziran, 2009.

ÖZBALCI, Yılmaz: Vergi Usul Kanunu Yorum ve Açıklamaları, Ankara-2001,

ÖZYAZICI, Cemil Cahit: “İdari para Cezalarının Hukuki Niteliği ve Sonuçları, Günümüzdeki İstihdam ve İşletme Güvencesi İle İlişkisi”, Mercek, Ekim-1998.

PEKCANITEZ, Hakan /ATALAY, Oğuz /ÖZEKES, Muhammet: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 12.Bası, Ankara, 2011.

SARAÇ, Coşkun: İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü, Ankara, 1998.

SÖZER, Ali Nazım: “Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-1991, İstanbul, 1993.

SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta, İstanbul, 2019.

ŞAHİN, Naci. “2009/Ağustos Ayından İtibaren “İşten Ayrılma Bildirgesi” Belge sinin Verilmemesi Halinde Cezai İşlem Uygulanacak”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Temmuz-2009, Sayı:59.

ŞENYÜZ, Doğan: Vergi Ceza Hukuku, 5. Baskı, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2011.

ŞİMŞEK, Akın: “İşten Ayrılanların Zamanında Bildirilmemesinde İdari Para Cezası Uygulaması”, Güncel Mevzuat, Haziran-2009.

TAŞLALTIN, Abdullah: “ Tek Bildirge Tek Beyanname, Sosyal Güvenlik Dünyası, Nisan-2009, Sayı:56.

TEZCAN, Durmuş: “Tüketicinin Korunması Kanunu’nda Öngörülen Cezalar”, İzmir Barosu Dergisi, Ocak 1997, S.1.

TOPÇU, Umut, “İşverenlerin Kayıt ve Belge İbraz Etme Yükümlülükleri ve İbraz Edilmeyen Kayıt ve Belgelerin Delil Niteliği”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Haziran 2009, Sayı: 58.

TOPÇUK, Yılmaz: “Sosyal Güvenlik İdari para Cezalarında Adaletsizlik, Sosyal Güvenlik Dünyası, Şubat 2009, Sayı:54.

TUNCAY/EKMEKÇİ: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 17.Bası, Beta, İstanbul, 2015.

TUNÇAY, Süleyman: “5510 Sayılı Kanundan Doğan Uyuşmazlıklar ve Çözüm Yerleri”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Ocak-Şubat 2013, Yıl-16, Sayı-83.

UZUN, Mehmet, “İptal Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Verilen İşyerinin Kayıtları Geçersiz Sayılmakta Mıdır?”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Aralık 2009, Sayı: 64.

YENER, Orhan: Açıklamalı- Emsal Kararlı Hususi Ceza Kanunlarındaki İdari Para Cezaları ve Hususi Cezalar Rehberi, Yetkin Yayınları, Ankara, 1997.

YÜKSEL, Faruk: “SGK tarafından Uygulanan Para Cezalarında Pişmanlık İndi riminin Hesaplanmasında Son Durum”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Kasım-Aralık 2012, Yıl-15, Sayı-82.

YÜKSEL, Nihat: “Müeyyidelerin ağır para cezaları ile sağlanmaya çalışılması doğru bir karar değildir”, İşveren, C.XXVII, S.4, Ocak-1989.