

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK (İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU)
ANABİLİM DALI

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER

Yüksek Lisans Tezi

Berna ÖZTÜRK

Ankara-2015

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK (İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU)
ANABİLİM DALI

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER

Yüksek Lisans Tezi

Berna ÖZTÜRK

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ

Ankara-2015

KISALTMALAR

DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISSA	: Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
İK	: İş Kanunu
m.	: madde
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSIY	: Sosyal Sigorta İşleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	xiv
TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER.....	1
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	12
SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI	12
1. Kapitalizasyon (Biriktirme) Yöntemi	13
A. Bireysel Kapitalizasyon (Biriktirme) Yöntemi	15
B. Şili Örneği	16
C. Kollektif Kapitalizasyon Yöntemi.....	20
2. Dağıtım Yöntemi	21
3. Karma Yöntem	23
4. Sosyal Güvenlik Fonlarının İşletilmesi ve Yatırım İlkeleri	24
5. Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA) Tarafından Belirlenen Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım İlkeleri (ISSA Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım Rehberi ve Yatırım Uygulamaları).....	26
6. Dünyada ve Türkiye’de Uygulanan Sosyal Güvenlik Yöntemleri.....	30
A. Dünyada Uygulanan Yöntemler	30
B. Türkiye’de Uygulanan Yöntem.....	32
7. Dağıtım ve Biriktirme Yöntemlerinin Kıyaslanması ile Her İki Yöntemde Primlerin Durumu (Genel Bir Değerlendirme)	40
II. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN KAYNAKLARI.....	43
1. Genel Olarak	43
2. Finansman Kaynağı Olarak Vergiler ve Yeni Zelanda Örneği.....	45
3. Finansman Kaynağı Olarak Primler.....	49
A. Genel Olarak Primler.....	49
B. Sosyal Sigorta Primlerinin Özel Sigorta Primlerinden Farkı	50
C. Primlerin Çeşitleri	52
D. Prim Ödeme Yöntemleri	54
a. Çok Prim	54

b. Tek Prim	56
E. Primlerin Hukuki Niteliği.....	57
F. Sosyal Güvenliğin Finansmanında Üçlü Sistem	59
a. İşçilerin Finansmana Katılma Nedenleri	59
b. İşverenlerin Finansmana Katılma Nedenleri	62
c. İşçi ve İşveren Primlerinde Yansıma Olayı	64
d. Devlet Katkıları	65
İKİNCİ BÖLÜM.....	74
PRİMLER	74
I. GENEL OLARAK.....	74
II. PRİM ORANLARI ve TÜRLERİ	79
1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	79
A. 1.10.2008-31.8.2013 Arası Dönem	79
B. 31.8.2013 Sonrası Dönem	89
C. Bonus-Malus Sistemi	90
a. Belçika	93
b. İspanya	94
c. İtalya	94
d. Fransa.....	96
e. Finlandiya	96
f. Almanya.....	97
g. Türkiye İçin Bir Değerlendirme (6645 sayılı Kanunla Getirilen Teşvik) 98	
C. Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler ile Stajyer- Kursiyer-Üniversitede Kısmi Zamanlı Olarak Çalışan Öğrencilerin Sosyal Güvenliği	102
a. Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler.....	102
b. Stajyerler.....	107
c. Üniversitede Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrenciler	108
d. Kursiyerler	110
D. Ev Hizmetlerinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar	111
E. Yıllık Ücretli İzin Süresince Kısa Vadeli Sigorta Kolları Priminin Ödenip Ödenmeyeceği	113

2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi.....	115
3. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanacak Sigortalılar İçin Öngörülen Prim	117
4. Genel Sağlık Sigortası Primi.....	126
5. İşsizlik Sigortası Primi	129
A. Kapsam Dışı Personele Ödenen Ücretten İşsizlik Sigortası Priminin Kesilip Kesilmeyeceği.....	131
B. Kısa Çalışma Ödeneğinden Prim Kesintisi	134
6. Sosyal Güvenlik Destek Primi.....	135
A. Sosyal Sigortalar Kanunu.....	137
B. Bağ-Kur Kanunu	139
C. Emekli Sandığı Kanunu.....	141
D. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	143
E. Avukatlar ve Noterler Hakkında Sosyal Güvenlik Destek Primi.....	147
F. 2925 sayılı Kanuna Göre Çalışanlar Hakkında Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması	150
G. 5763 sayılı Kanunun Sosyal Güvenlik Destek Primine Etkisi	151
H. Hizmet Çakışmalarında Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması	152
İ. İşe İade Davasının Sosyal Güvenlik Destek Primine Etkisi.....	152
J. 3201 sayılı Yurtdışı Hizmet Borçlanması Hakkında Kanun Yönünden Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması.....	155
III. SOSYAL SİGORTALARDA PRİM TEŞVİKLERİ	159
1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primlerinin Yüzde Beşinin Hazine Tarafından Karşılanması	159
A. Prim Teşvikinden Yararlanma Şartları.....	160
a. Teşvikin Kapsamı	160
b. Kuruma Prim ve Primle Bağlantılı Borcu Olmama.....	166
B. Beş Puanlık Prim Teşvikine İlişkin Özel Durumlar	168
a. İşverenin Birden Fazla İşyerinin Bulunması	168
b. İşyerinin Devredilmesi.....	168
c. Şirketlerin Nevi Değiştirmesi, Birleşmesi, Başka Şirketlere Katılması	169
d. Alt İşverenin Prim Borcu.....	170

e. Kamudan İhaleyle İş Alan İşverenlerin Prim İndirimlerinin Kamu İşverenlerince Hakedişlerinden Kesilmesi	171
f. Afet Nedeniyle Belgelerin Verilme Süresi ile Primlerin Ertelenmesi ...	176
C. Beş Puanlık Prim Teşvikinde Muvazaalı İşlemlerin Önlenmesi	176
D. Teşvik Miktarının Hesaplanması.....	177
E. İşverenlerin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirmemesinin Sonuçları	178
2. Engelli Sigortalılara İlişkin Prim Teşviki	181
A. Teşvikten Yararlanma Şartları	182
a. Teşvikin Kapsamı.....	182
b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek	184
B. Teşvik Miktarının Hesaplanması.....	184
3. Genç ve Kadın Sigortalılara Uygulanan Prim Teşviki.....	185
A. Teşvikten Yararlanma Şartları.....	186
a. Teşvikin Kapsamı	186
b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek	188
B. Teşvikten Yararlanma Süresi	189
a. 18 Yaşından Büyük ve 29 Yaşından Küçük Erkekler ile 18 Yaşından Büyük Kadın Sigortalılar Yönünden.....	189
b. 29 Yaşından Büyük Erkek Sigortalılar Yönünden	190
c. Çalışmakta İken Mesleki Yeterlilik Belgesi Alanlar veya Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Orta Veya Yükseköğretimi Bitirenler Yönünden	190
d. 18 Yaşını Bitirip Diğer Niteliklere Sahip Olmayanlar Yönünden.....	191
C. Teşvik Miktarının Hesaplanması.....	191
D. Teşvik Hükümlerine Uyulmamasının Yaptırımı	192
4. İşsizlik Ödeneği Alanların İşe Alınması Halinde Prim Teşviki.....	193
A. Teşvikten Yararlanma Şartları.....	194
a. Teşvikin Kapsamı	194

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Süresinde Kuruma Verilmesi ve Ödenmesi Gereken İşsizlik Sigortası Primi ile Varsa Fark Primlerin Ödenmesi	195
B. Prim Teşvikinde Özel Durumlar	196
a. İşverenin İşten Çıkardığı Sigortalıyı Yeniden İşe Alması	196
b. Alt İşveren Tarafından İşten Çıkarılan Sigortalının Asıl İşveren Tarafından ya da Asıl İşveren Tarafından İşten Çıkarılan Sigortalının Alt İşverence İşe Alınması	196
C. Teşvikten Yararlanma Süresi	197
D. Teşvik Miktarının Hesaplanması	198
5. Türkiye İş Kurumu Tarafından Başlatılan İşbaşı Eğitim Programlarını Tamamlayan Sigortalıların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki	199
A. Teşvikten Yararlanma Şartları	199
a. Teşvikin Kapsamı	199
b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek	200
B. Teşvik Miktarının Hesaplanması	200
C. Teşvik Hükümlerine Aykırı Davranılmasının Sonuçları	201
6. Gelişmekte Olan Bölgelere Uygulanan Prim Teşviki	201
A. Teşvikten Yararlanma Şartları	202
a. Teşvikin Kapsamı	202
b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek	204
B. Teşvik Miktarının Hesaplanması	204
7. Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinde Çalışanlar için Uygulanan Prim Teşviki	205
A. Teşvikten Yararlanma Şartları	205
a. Teşvikin Kapsamı	205
a. Aylık Prim ve Hizmet Belgelerini Süresinde Kuruma Verme	207
B. Teşvik Miktarının Hesaplanması	207
8. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Öngörülen Prim Teşviki .	208
a. Teşvikin Kapsamı	208

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek	209
B. Teşvik Miktarının Hesaplanması.....	210
C. Teşvik Hükümlerine Aykırı Davranılmasının Sonuçları.....	210
9. Kültür Yatırımları ve Girişimlerinde Prim Teşviki	211
A. Teşvikten Yararlanma Şartları.....	212
a. Teşvikin Kapsamı	212
b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek	213
B. Teşvikten Yararlanılacak Süre	214
C. Teşvik Miktarının Hesaplanması.....	214
10. Yurt dışında Çalıştırılmak Üzere Götürülen Sigortalılar İçin Yararlanılan Teşvik	215
a. Teşvikin Kapsamı	216
b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek	217
A. Teşvik Miktarının Hesaplanması.....	218
11. Birden Fazla Teşvikten Aynı Sigortalılarla İlgili Olarak Aynı Anda Yararlanma Durumu.....	218
IV. YABANCI ÜLKE SİSTEMLERİNDE SOSYAL GÜVENLİK PRİM ORANLARI	220
1. Almanya	220
2. Fransa	222
3. Belçika	224
4. İngiltere	225
5. İtalya.....	227
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	231
5510 SAYILI KANUN UYARINCA SOSYAL SİGORTALAR PRİM MATRAHI	231
I. Prim Matrahının Hesaplanması	231
1. Primlerin Hesabında Esas Alınacak Kazançlar.....	231

A. İş Sözleşmesine Göre Çalışan Sigortalıların (m.4/1-a) Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançları	231
B. Bağımsız Çalışan Sigortalıların (4/1-b) Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançları	240
C. Devlet Memurlarının (4/1-c) Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançlar....	241
D. Yalnızca Genel Sağlık Sigortasına Tabi Olanlar İçin Esas Alınacak Prime Esas Kazanç	243
2. Kısmen Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançlar	244
3. Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar.....	250
II. SİĞORTALILARIN GÜNLÜK KAZANCININ BELİRLENMESİ.....	255
1. Günlük Kazancın Belirlenmesine İlişkin Esaslar.....	255
2. Aynı Anda Birden Fazla İşverenin İşinde Çalışan Sigortalının Primlerinin Hesaplanması.....	256
3. Kısmi Süreli Çalışanların Prim Ödeme Gün Sayılarının Hesaplanması.....	256
III. PRİMLERİN HESABINDA ESAS ALINACAK KAZANÇ SINIRLARI	257
1. Alt ve Üst Sınırın Saptanması ile Alt Sınırın Asgari Ücretle İlişkisi.....	257
2. Üst Sınırı Aşan Ödemeler: “Devrik Matrah”	259
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	262
AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ, KURUMA GÖNDERİLMESİ VE GÖNDERİLMEMESİNİN YAPTIRIMI	262
I. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ	262
1. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Düzenlenmesi ve E-Sigorta Uygulaması ...	262
2. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma Verilme Süresi	265
3. Sigortalı Çalıştırmayan İşverenin Bildirim Yükümlülüğü.....	268
4. Ay İçinde Otuz Günden Az Çalıştırılan Sigortalılarla İlgili Bildirim Yükümlülüğü.....	269
5. Afet Durumunda Prim Borçları ile Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma Verilmesinin Ertelenmesi	272
II. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMA VERİLMEMESİNİN YAPTIRIMI: İDARİ PARA CEZASI	274
1. Belgelerin (Asıl ve Ek) Yasal Süresi İçinde Kuruma Verilmemesi.....	274
2. Defter ve Belgelerin Kuruma İbraz Edilmemesi.....	276

3. Defter ve Belgelerin Geçersizliği Durumu	277
4. İdari Para Cezalarına İtiraz.....	277
5. İdari Para Cezalarına İlişkin Zamanaşımı	282
III. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMCA RESEN	
DÜZENLENMESİ VE PRİMLERİN RESEN HESAPLANMASI	282
1. Sigortalılığın ve Buna Bağlı Prim Belgesinin Resen Düzenlenmesi	282
2. Asgari İşçilik Miktarını Resen Saptama ve Primlerin Resen Hesaplanması	285
A. Asgari İşçiliğin Tanımı ve Tarihçesi	285
B. Asgari İşçilik Tespit Komisyonu.....	288
C. Asgari İşçilik Oranı ve Bu Orana İtiraz.....	289
D. Asgari İşçilik İncelemesi	292
E. İlişiksizlik Belgesi	298
IV. KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDAN İHALEYE İŞ ALANLARLA	
ALT İŞVERENLERİN SORUMLULUĞU.....	301
V. UZLAŞMA	302
VI. ASGARİ İŞÇİLİK TESBİTİ İLE RESEN PRİM TAHAKKUKU	
ARASINDAKİ FARKLAR	305
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	308
PRİMLERİN ÖDENMESİ VE ÖDENMEMESİNİN YAPTIRIMI.....	308
I. PRİM ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	308
II. PRİMLERİN ÖDENME SÜRESİ.....	309
1. İş Sözleşmesine Göre Çalışanlar	309
2. Bağımsız Çalışanlar	311
3. Devlet Memurları	311
III. PRİMLERİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN ESASLAR.....	312
1. Makbuzla Ödeme	312
2. KDV İade Alacağından Mahsup Suretiyle Ödeme	313
3. Özel Ödeme Şekilleri	314
4. Erken Ödeme İndirimi.....	315
5. İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçilerin Sigorta Prim Borcunun İşveren	
Sendikalarınca Ödenmesi	316

6. Prim Borcunun Kamu Kuruluşlarınca İhale Yoluyla Yaptırılan İşlerde İşverenlerin Hakedişlerinden Kesilmesi.....	317
7. Tarımsal Faaliyette Bulunanların Prim Borçlarının Sattıkları Tarımsal Ürün Bedellerinden Kesinti Yapılmak Suretiyle Tahsil Edilmesi.....	322
IV. ÖDENMEYEN PRİMLERİN SGK TARAFINDAN DAVA, TAKİP VE TAHSİLİ	323
1. Genel Olarak	323
2. Kurum Alacaklarının Korunması.....	326
A. Teminat İstenmesi	326
B. İhtiyati Haciz	327
C. İhtiyati Tahakkuk	329
D. İptal Davası.....	330
E. Rüçhan Hakkı	332
3. Kurum Alacaklarının Cebren Takip ve Tahsili.....	334
A. Ödeme Emrinin Tebliği.....	334
B. Ödeme Emrine İtiraz	336
C. İtirazın Sonuçları	338
a. İtirazın Reddi Halinde 6183 sayılı Kanuna göre Tazminat	338
b. Menfi Tespit Davası	339
D. Haciz Uygulaması.....	342
E. Haciz Yoluyla Takibin Şirketler Açısından Gösterdiği Özellikler	348
a. Adi Ortaklık.....	348
b. Kollektif Ortaklık	349
c. (Adi) Komandit Ortaklık	350
d. Anonim Ortaklık	351
e. Limited Ortaklık	351
f. Kooperatifler.....	352
F. İflas Yoluyla Takip.....	353
G. İflasın Açılmasının Sonuçları	356
H. İflas Yoluyla Takibin Şirketler Açısından Gösterdiği Özellikler.....	357
a. Adi Ortaklık	358
b. Kollektif Ortaklık.....	358

c. Komandit Ortaklık	360
d. Anonim Ortaklık	360
e. Limited Ortaklık	361
f. Kooperatifler	362
I. Prim Borcunun Tecil ve Taksitlendirilmesi	362
J. Prim Alacağının Terkini	364
V. GECİKME CEZASI VE GECİKME ZAMMI	365
VI. PRİM VE DİĞER ALACAKLARIN ÖDENMESİNDE BİRLİKTE	
SORUMLULUK HALİ	368
1. İşveren Vekilinin Sorumluluğu	368
2. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde	369
3. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinde	372
4. İşyerinin Devri Halinde	373
5. Üst Düzey Yöneticinin Sorumluluğu	378
6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yetkili Görevlilerinin Sorumluluğu	381
7. İdari Para Cezalarından Sorumluluk	386
8. Sorumluluğun Bulunmadığı Durumlar- Haklı Neden	388
VII. İşverenlerin Prim Borçlarının Yeniden Yapılandırılması	391
1. Genel Olarak	391
2. 6552 sayılı Kanun Dönemi	396
3. 6645 sayılı Kanun Dönemi	403
VIII. Prim Borçlarında Zamanaşımı	406
IX. Yersiz Alınan Prim ve Ödemelerin İadesi	414
1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Fazla veya Yersiz Yere Aldığı Primleri İlgililere İade Yükümlülüğü	414
2. Sosyal Güvenlik Kurumunca Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin İlgililerden Geri Alınması	424
SONUÇ	438
KAYNAKÇA	448
ÖZET	483
ABSTRACT	484

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo.1: Ülkelere Göre Finansman Yöntemleri	31
Tablo.2: 2011-2013 Yıllarına İlişkin SGK İstatistikleri	35
Tablo.3: 2013 SGK Yıllık İstatistiği	36
Tablo.4: SGK Aylık İstatistik Bilgileri, Aralık 2014	38
Tablo.8: 4/1-(b) Kapsamında Sigortalı Olanlar İçin Prim Oranları (1.10.2008'den itibaren).....	77
Tablo.9: 4/1-(c) Kapsamında Sigortalı Olanlar İçin Prim Oranları (1.10.2008'den itibaren).....	77
Tablo.10: İsteğe Bağlı Sigortalılar İçin Prim Oranları (1.10.2008'den itibaren).....	78
Tablo.11: 4/1-(a) Kapsamında Çalışan Emeklilerin Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranları (1.10.2008'den itibaren)	78
Tablo.12: 4/1-(b) Kapsamında Çalışan Emeklilerin Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranları (1.10.2008'den itibaren)	78
Tablo. 13: Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinde Belirlenen Tehlike Sınıf ve Prim Oranları.....	83
Tablo.14: Yıllara Göre Yapılandırmalardan Elde Edilen Gelirler	392

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER

GİRİŞ

Sosyal güvenlik, insanlığın en eski ve en önemli ihtiyacının somut bir karşılığıdır. İnsanlar tarihin eski çağlarından bu yana açlık, sakatlık, yaşlılık, yoksulluk gibi çeşitli tehlikelerle mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Bu korunma ve güven içinde yaşama arzuları ise kendini her dönem hissettirmiştir. Zira insanlar bugünlerini rahat bir biçimde geçirmenin yanı sıra yarınlarından emin olmak isterler. Ekonomik ve teknolojik alanlarda yaşanan gelişmelerle sosyal yaşam arasında bağ kurulmazsa sosyal riskler¹ ve bunların doğurduğu vahim sonuçlar varlığını sürdürecektir.² Sosyal güvenlik kavramı ise, sosyal risk olarak isimlendirilen olayların sonuçlarını en aza indirerek onarma düşüncesine dayanmaktadır. Sosyal güvenliğin varoluş nedeni, tehlikeyle karşılaşan bireye asgari bir güvence sağlamaktır.³

Sosyal güvenliğin hukuki alanda ortaya çıkışı Amerika'da 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası (Social Security Act) ile olmuştur. Amerika bu yasayla beraber gelişmiş kapitalist ülkeler arasında yasal bir sosyal program hazırlayan ilk ülke olmuştur.⁴ 1929 Dünya Ekonomik krizi sonrasında Amerika Birleşik Devletleri'nde

¹ Risk özel sigorta hukukunda gerçekleşmesi sadece ilgilinin iradesine bağlı olmayan gelecek ve belirsiz bir olaydır. Bu olaylar kişinin giderlerinde bir artma veya gelirlerinde bir azalma ya da bunların ikisini birden meydana getirir. Sosyal riskler, toplumun kendilerine özel bir önem bağladığı ve kişinin bunların zararlı etkilerinden kurtulmasını istediğini tehlikelerdir. *Tunçomağ*, 2. Ayrıca bu konuda bkz. *Centel*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 818. *Şakar*, Sosyal Sigortalar, 3. *Korkusuz/Uğur*, 5-6. *Alper*, Sosyal Sigortalar, 6. *Saymen/Ekonomi*, 6-7. *Tuncay/Ekmekçi*, 7-8. *Yazgan*, Türkiye'de Sosyal Güvenlik, 7. *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 67-69. World Social Security Report 2010/2011, 16. *Cichon/ Scholz/Meerendonk/ Hagemeyer/ Bertronou/ Plamondon*, 3.

² *Güzel/Okur/Canıklıoğlu*, 1. *Talas*, Sosyal Ekonomi, 323.

³ *Güzel/Okur/Canıklıoğlu*, 2. World Social Security Report 2010/2011,16.

⁴ *Quadagno*, 634.

yaşanan sosyal sarsıntıdan sonra, halkı içinde bulunduğu güvensizlik ortamından çıkarabilmek için Başkan Roosevelt tarafından hazırlanan bu yasayla yaşlılar, madenciler, maluller, körler ve işsizlilerin sosyal risklere karşı korunması amaçlanmıştır.⁵ Öte yandan, karşılaşılan sosyal risklerin sonuçlarını tazmin etme ve bu risklerin oluşmaması için önleyici tedbirler de bu yasa kapsamında ele alınmıştır.⁶ Bu yasa, ekonomik yapıyla sosyal güvenlik arasında doğrudan bir bağ kurmuştur. 1934 yılında toplumdaki sosyal sorunları çözmek ve refah programını uygulamak için Başkan Roosevelt tarafından, Ekonomik Güvenlik Komitesi kurulmuştur. Komite, işsizlik ve yaşlılık sorunlarına çözüm önerileri hazırlamıştır. Ekonomik Güvenlik Komitesine göre, bu çalışmanın asıl amacı, çalışanların refah düzeyini iyileştirmekten ziyade ekonomik çöküşün önüne geçmek ve ekonomiyi dengede tutmaktır. Bu nedenle, gerçekleştirilecek önlemlerin temelinde insanların alım gücünü arttırmak düşüncesi yatmaktadır.⁷ Ancak, yapılan düzenlemeler, tarım sektörünü ve küçük işletmeleri kapsam dışında bırakmaktadır. Bu alanlarda ise yoğun olarak Güney eyaletlerindeki zenciler çalışmaktadır. Bu nedenle yasa herhangi bir güvence sağlamadığı kesimler tarafından eleştirilmiştir.⁸ Yine de, tüm bu yönleriyle 1935 sayılı Yasa sosyal güvenlik alanında hazırlanacak belgeleri ve programları etkilemiştir.

Daha sonraları, 1942 tarihinde İngiltere’de Lord Beveridge tarafından hazırlanan sosyal güvenlik sorununa ilişkin rapor, sosyal güvenliğin bir hak olarak tüm ulusa yayılması gerektiği ilkesini ortaya koymuştur. Böylece birçok uluslararası sözleşmede bahsedilen ve koruma altına alınan “herkesin sosyal güvenlik hakkına” sahip olduğu

⁵ Dilik, Sosyal Güvenlik, 3.Akad, 19. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 22. Tunçomağ, 1, 28-29. Talas, Sosyal Ekonomi, 528. Yazgan, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, 3.Tuncay/Ekmekçi, 1.

⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 23.

⁷ Quadagno, 640.

⁸ Qoadagno, 643.

düşüncesinin temelleri atılmıştır.⁹ Raporda esas olarak insanların yoksulluktan kurtarılma çareleri aranmıştır. Ancak, bu kadarla yetinilmemiş ve sosyal güvenliğin toplumun bütün bireylerine gelir güvencesi sağlayan bir sistem olarak kabul edilmesi önerilmiştir. Bu yüzden de, sosyal güvenlikle sosyal sigorta arasında bir bağ kurulmuş ve sosyal sigorta yoluyla gelirin toplum içinde yeniden dağıtımı amaçlanmıştır. Sigortalıların kazançları dikkate alınmaksızın herkese en az geçim düzeyi sağlayacak şekilde ödemede bulunulacaktır.¹⁰ Beveridge, “sosyal devrim” olarak nitelendirdiği raporunda öngördüğü sistemi bazı ilkelere dayandırmıştır. Öncelikle, bu rapora göre ihtiyaçtan kurtulmak ve etkili bir sosyal güvenlik sistemi için mutlaka gerçekleştirilmesi gereken üç tedbir vardır. Bunlar, herkesi içine alacak ulusal sağlık sisteminin kurulması, çocuk ödenekleri ve tam bir istihdamın sağlanmasıdır¹¹. Beveridge, sistemin kapsamını sadece işçilerle sınırlandırmamış ve sosyal güvenliğin herkesi kapsaması gerektiğini savunmuştur. Toplumu (çalışma yaşını dikkate alarak fakat ekonomik anlamda sınıf ayrımı yapmadan) altı sınıfa ayırmıştır: işçiler, kendi adına bağımsız çalışanlar, ev hanımları, çalışma yaşına gelmiş olup halen gelir getirici bir işte çalışmayanlar, henüz çalışma yaşına gelmeyenler ve yaşlılar¹² Lord Beveridge’e göre, sosyal güvenlik üç unsurun bir araya gelmesiyle tanımlanabilir. Bunlar, güvenlik, özgürlük ve sorumluluktur. Yani, devlet bazı şeyler yapmak zorunda olmakla beraber, her şeyi yapmak durumunda değildir. Devlet yoksulluğu, işsizliği ve hastalığı mümkün olduğu ölçüde önlemelidir. Ancak, Beveridge, kural olarak kişisel sorumluluk ilkesini benimsemiştir. Diğer bir deyişle, kişinin sorumluluk duygusu

⁹ Tunçomağ, 30.

¹⁰ Arıcı, Sosyal Güvenlik, 278. Şakar, 20. Korkusuz/Uğur, 63. Bulletin of the World Health Organization, 851. Tunçomağ, 31. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 24.

¹¹ Wikiley/Ogus/Barendt, 4. Arıcı, 280-281. Bulletin of the World Health Organization, 849. Beveridge, 115-116. Ahmad, 107-108.

¹² Bulletin of the World Health Organization, 848.

korunarak ona kendi geleceğiyle ilgilenme görevi yüklenmiştir.¹³ Buna göre, sosyal güvenlik devletin ve bireylerin katkılarıyla gerçekleştirilmelidir.¹⁴ Kısacası, bireyler sisteme mali katkıda bulunmalıdır. Primler, tüm riskleri kapsayacak şekilde tek prim olarak ödenir. Ancak, aile yardımları ve sağlık konularında finansman ulusal dayanışmanın bir gereği olarak vergilerle sağlanmalıdır. Raporda ayrıca sosyal güvenlik sisteminin tek elden yönetilmesi ilkesi kabul edilmiştir.¹⁵

Sosyal güvenlik temel bir insan hakkıdır.¹⁶ Bu hak, kişilere belli bazı tehlikelere karşı sosyal bir güvence talep etme hakkı vermektedir. Öncelikle açıklığa kavuşturulması gereken husus, kişilerin hangi riskler karşısında sosyal bir talep hakkının olduğunun belirlenmesidir. Her ülkenin sosyal ve ekonomik durumu yahut gelenekleri farklılık göstermektedir. Bu da doğal olarak sosyal güvenliğin kapsamına aldığı riskleri her ülke için farklılaştırmaktadır. Bununla birlikte, sosyal güvenlik sistemlerine uluslararası alanda standart oluşturan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ‘nın 102 sayılı sözleşmesi sosyal riskleri şu şekilde sıralamıştır: (sağlık yardımı ve gelir kaybını karşılayan ödenekler), işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yükleridir. Gerçekten de, 1919 yılında Uluslararası

¹³ Talas, Sosyal Ekonomi, 526.

¹⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 25. Bulletin of the World Health Organization, 848. Wikiley/Ogus/ Barendt, 4. Korkusuz/Uğur, 65. Dimitrijevic/ Obradovic, 55. Talas, Sosyal Ekonomi, 543.

¹⁵ Tunçomağ, 32. Arıcı, Sosyal Güvenlik, 278. Tuncay/Ekmekçi, 27.

¹⁶ Sosyal güvenliğin temel bir insan hakkı ve anayasal bir hak olduğu çeşitli yargı kararlarında da belirtilmiştir: YHGK, 6.3.2002, 21-132/139: “...Sosyal Güvenlik sağlanarak kişileri yaşadıkları toplum içinde insan onuruna yaraşır şekilde onu başkalarına muhtaç etmeyecek asgari bir hayat standardı sağlanmak istenmiştir. Aksinin düşünülmesi Anayasanın sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğuna ilişkin ilkesine de aykırılık oluşturur...”, Güzel, Değerlendirme 2002, 267. Ayrıca bkz. Arıcı, Sosyal Güvenlik, 29. Yazgan, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, 82. Akad, 49-62. Sosyal güvenlik her ne kadar temel ve vazgeçilmez bir insan hakkı olarak nitelendirilse de, ne yazık ki dünya nüfusunun oldukça az bir kısmı bu haktan gereği şekilde yararlanmaktadır. Neredeyse dünya nüfusunun yarısı herhangi bir sosyal korumaya sahip değildir. Özellikle Afrika’da Sahara Çölü’nün güney kısmı ile Güney Asya ülkelerinde sosyal güvenlik hakkına sahip olanların (ki en ilkel düzeyde) oranının yüzde ondan daha az olduğu tahmin edilmektedir. Ve bu ülkelerde ki insanlar karşılaştıkları demografik sorunlara, hastalık ve işgücü zorluklarına karşı sosyal bir güvence ihtiyacı içindedirler.”, World Social Security Report 2010/2011, 7.

Çalışma Örgütünün (ILO) kurulmasıyla beraber sosyal güvenlik alanında Örgüt tarafından bugüne kadar 31 sözleşme ve 23 tavsiye kararı hazırlanmıştır.¹⁷ Hazırlanan bu sözleşme ve tavsiye kararlarından 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi¹⁸ hiç kuşkusuz ki en önemli belgeler arasındadır. Bu sözleşme ile sosyal sigortalarla sosyal yardımların genel esasları düzenlenmiştir. Sözleşmeyi onaylamak isteyen bir devlet, bu risklerden en az üçüne karşı koruma sağlamak mecburiyetindedir. 102 sayılı Sözleşme, koruma sisteminin, genel olarak ülkede yaşayan tüm işçilerin %50'sinin veya aktif nüfusun %20'sinin ya da bazı normlara göre tanımlanmış yabancı kişileri de kapsama zorunluluğu öngörmüştür.¹⁹ Anlaşılabacağı üzere, bu sözleşmede asgari normlar olabildiğince düşük belirlenmiş ve bu sayede sosyal güvenlik konusunda geri kalmış ülkelere düzenleme yapabilmeleri, hüküm altına alınan haklardan olabildiğince yararlanmaları şansı sunulmuştur.²⁰ Sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğu sayısız uluslararası sözleşmede tanınmış ve çeşitli hükümlerle de güvence altına alınmıştır. Örneğin, 1944 tarihli Fildelfiya Bildirgesinde, en az geçim imkanlarını güvence altına alacak bir sosyal güvenlik sisteminin kabulünü öneren bir karara varılmıştır.²¹ Bildirgenin I nolu maddesinde yer alan “ Fakirlik tüm insanların refahı için tehlike teşkil eder.” hükmü sosyal güvenliğin temel ilkelerinden de biridir.²² 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 22. maddesinde her kişinin toplumun üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu

¹⁷ World Social Security Report 2010/2011, 18.

¹⁸ Türkiye 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanunla sözleşmenin onaylamasını uygun bulmuş, Bakanlar Kurulu da 1.4.1974 tarih ve 7/7964 tarihli kararnameyle sözleşmeyi onaylamıştır. (Türkiye aile ödenekleri sigortası dışında diğer riskleri kabul etmiştir.). 102 sayılı Sözleşme için bkz. *Çakmak/Celkan*, 228.

¹⁹ *Wikeley/ Oguş/ Barendt*, 38. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*,39. *Korkusuz/Uğur*, 75.*Tunçomağ*, 42. *Tuncay/Ekmekçi*, 46. World Social Security Report 2010/2011, 79. *Richardson* (çev. Yazgan), 23. *Centel*, Sosyal Güvenlik Hakkı, 819.

²⁰ *Tunçomağ*, 43. *Tuncay/Ekmekçi*, 46.

²¹ *Şakar*, Sosyal Sigortalar, 52.

²² *Arıcı*, Sosyal Güvenlik, 337.

ilkesi benimsenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 25. maddesinde ise bu hak somutlaştırılarak ayrıntıları belirlenmiştir. Şöyle ki, “Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir...Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.” Görüldüğü gibi, bildirinin bu maddesi, kişiye hem yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma hakkını, hem de bazı risklere karşı özel bir koruma isteme hakkını tanımaktadır.²³ Tüm bunların yanı sıra, 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinin 71. maddesinde ve yine Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan 67 sayılı Gelir Güvencesine Dair Tavsiye Kararının 26. maddesinde, sosyal güvenliğin finansmanına ilişkin düzenlemeler de yapılmıştır. Buna göre, sağlanacak yardımlar ile bu yardımların yerine getirilmesi için gerekli olan idari giderler, primler veya vergilerle yahut karma bir biçimde ve kolektif olarak finanse edilmelidir. 67 sayılı Gelir Güvencesine Dair Tavsiye Kararında sosyal güvenliğin mecburi olması hususuna da yer verilmiştir.²⁴ Ayrıca, sağlanacak bu yardımların ve yönetim giderlerinin de koruma altına alınan işçiler, onların işverenleri ve toplanacak vergilerle sağlanması hususu belirtilmiştir.²⁵ 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartında da sosyal güvenlik hakkı tanınmış, 12. maddesi ile taraf devletlere sosyal güvenlik alanında bir takım yükümlülükler öngörülmüştür. Buna göre, taraf devletler, sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmalı, Uluslararası

²³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 39. Tunçomağ, 41.

²⁴ Saymen/ Ekonomi, 20. Yazgan, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, 9.

²⁵ World Social Security Report, 79.

Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinde belirtilen haklardan düşük olmamak üzere bir sosyal koruma sağlayarak bunu aşamalı olarak geliştirmelidir.²⁶ 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslar arası Sözleşmesinin 9. maddesinde de herkesin sosyal sigortalarda dahil sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır. Sözleşmesinin 25. maddesinde ise, işsizlik, hastalık, yaşlılık, malullük, dulluk ve kişinin kontrolü dışında karşılaşılabileceği diğer zorluklara karşı sosyal güvenlik hakkı sağlandığı belirtilmiştir.²⁷ Sosyal Güvenlik hakkının tanındığı diğer bir uluslararası sözleşme ise 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu²⁸'dur. Bu sözleşmeyle 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinde düzenlenen hükümlerin daha da üstüne çıkılmıştır. Zira güvence altına alınması gereken riskler tıpkı 102 sayılı Sözleşmede olduğu gibi dokuz olarak belirlenmiş; ancak taraf devletlerin bu dokuz riskten en az altısına sosyal koruma sağlamış olma koşulu aranmıştır.²⁹ Ayrıca, bu sözleşmede sosyal güvenliğin finansmanın ya işçi ve işverenlerin ödeyecekleri primlerle ya da vergiler yoluyla sağlanabileceği belirtilmiştir.

Sosyal güvenliğin sürekli gelişmeye ve değişime açık doğası eksiksiz bir tanımlamada bulunmayı güçleştirmektedir.³⁰ Bununla beraber, doktrinde çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Örneğin, sosyal güvenlik, bir ülke halkının bugününü ve

²⁶ Türkiye, 16.6.1989 tarihinde 3581 sayılı Kanunla sözleşmeyi onaylamıştır. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onaylanmasını 27.9.2006 tarihinde 5547 sayılı Kanunla uygun bulmuştur. Avrupa Sosyal Şartı için bkz. *Çakmak/Celkan*, 988. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartından bağımsız ve onun yerini alacak olan bu belge de sosyal güvenlik konusunda çeşitli hak ve yükümlülükler öngörmektedir. Sözleşme metni için bkz. *Çakmak/Celkan*, 1004. Detaylı bilgi için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 41-42. *Arıcı*, Sosyal Güvenlik, 354-360.

²⁷ *Wikiley/Ogus/Barendt*, 39.

²⁸ Türkiye 1976 tarihinde 2023 sayılı Kanunla sözleşmeyi kabul etmiştir.

²⁹ *Wikiley/Ogus/Barendt*, 42.

³⁰ *Süzek*, İş Güvenliği, 30. *Yazgan*, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, 83.

yarımını güvence altına almayı amaçlayan kurumlar bütünüdür.³¹ Bir diğer tanıma göre sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğudur.³² Bir başka yazara göre, sosyal güvenlik, yoksulları ve savunmasız kimseleri koruma ve onlara insanlık onuruna yaraşır bir hayat standardı sağlama misyonunu üstlenmektedir. Buna göre sosyal güvenlik, tüketimin düzenlenmesini, riskleri azaltılmasını ve gelirin toplum içinde yeniden dağıtılmasını gerektirir.³³

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere sosyal güvenlik toplumun bir kısmından topladığı paraları bir başka kesime vererek (gelir transferi) milli gelirin toplum içinde yeniden dağılımını etkilemektedir. Toplum içinde yaşayan insanların çoğu ya düşük bir gelire sahip ya da herhangi bir şekilde gelir elde edememektedir. Gelir transferi sayesinde sefalet içinde yaşayan insanlar yaşamlarını görece rahat bir biçimde sürdürebilecektir. Gelir dağılımı oldukça karmaşık bir yapı arz eder. İki tür gelir dağılımından söz etmek mümkündür. İlki, dikey gelir dağılımıdır. Burada transfer üst gelir gruplarından alt gelir gruplarına doğru gitmektedir. Diğeri ise yatay gelir dağılımıdır. Yatay gelir dağılımında ise gelir farklı sosyal konuma sahip gruplar arasında yer değiştirmektedir. Çocuk yardımlarında çocuk sahibi olmayan kimselerin çocuklu aileler için ödemelerde bulunması buna örnek gösterilebilir.³⁴

Sosyal güvenlik kavramı için yapılan tanımları arttırmak mümkündür.³⁵ Yapılan tanımlamalarda ki ortak nokta belli bazı sosyal risklerin yol açabileceği gelir

³¹ Talas, Sosyal Ekonomi, 527.

³² Tunçomağ, 5. Ayrıca bkz. Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 3-10.

³³ Ahmad, 105. Brown/ Coronado/ Fullerton, 30-31. Spicker, 7. Arıcı, Sosyal Güvenlik, 31-32. Sosyal güvenlik hukuku bir yeniden dağıtım hukukudur. Tunçomağ, 11.

³⁴ Euzeby/ Euzeby, 52. Spicker, 7. Gelir dağılımı konusunda detaylı bilgi için bkz. Spicker, 259-264.

³⁵ Farklı ülkelerde yaşayan insanların sosyal güvenlik kavramından anladıkları şey değişiklik arz eder. Örneğin, İngiltere’de yaşayan biri için sosyal güvenlik, ulusal bir sistem olup, İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan refah devleti anlayışının bir parçasıdır. Amerika Birleşik Devletleri’nde yaşayan biri için sosyal güvenlik 1930’larda Başkan Roosevelt yönetimi tarafından getirilen ve yaşlılığı, geride

kayıplarına ve gider artışlarına karşı bir ülkede yaşayan insanların ekonomik güvenliklerini sağlayarak onlara insanca bir yaşama şansı sunabilmektir.³⁶ Ancak, sosyal güvenliğin kapsamını sadece gelir kayıplarını önleyen ve bunları tazmin eden bir sistem olarak sınırlandırmak yerinde değildir. Sosyal güvenliğin kapsamını yatay ve dikey yönde genişletmek mümkündür. Gelir güvencesi sağlama ve risklerin sonuçlarını tazmin etme sosyal güvenliğin yatay kapsamını oluşturur. Nitekim, kişilerin karşılaşacağı yaşlılık, hastalık, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı gibi sosyal tehlikeler ve bunların sonucunda oluşabilecek muhtemel zararlar kişinin gelirinde ciddi bir azalmaya yol açabilir. İşte, sosyal güvenlik bu gibi durumlarda bireylerin ekonomik geleceğini ve güvenliğini sağlamaya çalışır. Bunun yanı sıra, kişilerin karşı karşıya olduğu risklerin önlenmesi düşüncesi sosyal güvenliğin dikey kapsamını oluşturur. O halde, risklerin önlenmesi ve bu tehlikelerin doğurduğu sonuçların giderilerek tazmin edilmesi sosyal güvenliğin amacıdır.³⁷

Sosyal güvenlik tüm bu yönleriyle ele alındığı zaman kapsamı ve tanımı sürekli gelişme gösteren bir amaç olarak nitelendirilebilir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde en uygun iki yol ise sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ile sosyal sigortalardır. Doktrinde, sosyal güvenlik ile sosyal yardım ve hizmetlerle sosyal sigortaların farkı ortaya konmaya çalışılarak birtakım görüşler ileri sürülmüştür. Bazı yazarlara göre, sosyal güvenlik bir üst kavram olup sosyal sigortalar ve yardımlar onun alt bölümünü

kalanları, malullüğü ve hastalığı kapsamına alan, farklı biçimlerde gelir koruması getiren bir sosyal sigorta sistemi anlamına gelmektedir. Meksika’da sosyal güvenlik aileler için, okul öncesi çocuklara gündüz bakımı sağlar. Aslına bakılırsa sosyal güvenliğin tanımı, kavramın ortak özelliklerinden ziyade ülkelerin idari düzenlemelerini yansıtmaktadır. *Spicker*, 5.

³⁶ *Tuncay/Ekmekçi*, 3. Benzer bir tanımlama için bkz. *Yazgan*, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, 82.

³⁷ *Süzek*, İş Güvenliği, 31-33. *Saymen/Ekonomi*, 16. *Çenberci*, 4. Sosyal güvenlik hukuku öğretisinde pek çok yazar risklerin önlenmesinin sosyal güvenliğin bir parçası olduğunu ileri sürmektedir. Ancak, bunun aksini savunup sosyal güvenliğin sadece gelir güvencesi sağlayan bir sistem olduğu da kimi yazarlarca iddia edilmektedir. Bu konuda detaylı bir inceleme bkz. *Süzek*, 38-44. Bu yönde ayrıca *Yazgan*, Sosyal Sigorta, 171.

oluşturmaktadır.³⁸ Diğer yazarlara göre ise bu kavramlar sosyal güvenliğin gerçekleştirilmesi için bir araçtır.³⁹ Bizim de katıldığımız başkaca bir fikre göre ise, bu görüşlerin tümü gerçeğin farklı görünümleridir.⁴⁰ Sosyal sigorta ve yardımlar hem sosyal güvenliğı gerçekleştirmede birer araç hem de onun parçalarıdır.

Sosyal yardımlar⁴¹ ve hizmetler⁴² ilgilinin herhangi bir katkısı olmaksızın kısmen ya da tamamen devlet bütçesinden ya da gönül kuruluşlarla sağlanır. Buna ‘primsiz’ (katılmasız) sosyal güvenlik rejimi adı da verilmektedir. Sosyal sigortalar ise ilgili kişinin maddi katkısıyla işlemektedir. Bu sistem primlerle finanse edildiğı için ‘primli’ rejim olarak da adlandırılmaktadır.⁴³

Biz de tezimizde, sosyal güvenlik amacını gerçekleştirme yolunda en önemli araçlardan biri olan primli rejimin (sosyal sigorta) başlıca finansman kaynağı olan ‘primler’ konusunu Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içerisinde ele alacağız.

Çalışmamız beş ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü “*Sosyal Güvenliğin Finansmanı*” oluşturmaktadır. Burada, sosyal güvenliğin finansmanında uygulanan yöntemleri ve finansman kaynaklarının neler olduğunu irdeleyeceğiz.

Tezimizin ikinci bölümü “*Primler*” konusuna ayrılmıştır. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin başlıca finansman kaynağını primler oluşturmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası temelinde prim türlerini ve oranlarını mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu düzenlemeleri ile kısaca karşılaştırarak uygulamadaki sorun

³⁸ Richardson (çev. Yazgan), 46. Tunçomağ, 7. Sözek, İş Güvenliğı, 36.

³⁹ Dilik, Sosyal Güvenlik, 51-56. Sözek, İş Güvenliğı, 36.

⁴⁰ Çemberci, 5. ILO’nun benzer bir tanımı için bkz. World Social Protection Report, 3.

⁴¹ Detaylı bilgi için bkz. Dilik, Sosyal Yardımlar-İki Anlamli Bir Terim, 55-72.

⁴² Detaylı bilgi için bkz. Dilik, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler, 73-84.

⁴³ Tuncay/Ekmekçi, 6. World Social Security Report 2010/2011,

15. Şakar, Sosyal Sigortalar, 9. Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 30. Kocaoğlu, 229. Tunçomağ, 6-10. “Sosyal sigorta bir finansman sistemidir.”, Arıcı, Sosyal Güvenlik, 103.

yaratan alanlar ile birlikte ele alarak açıklamaya çalışacağız. Prim teşvikleri bu başlık altında yer alan konular arasındadır. Ayrıca bazı Avrupa Birliği ülkelerindeki prim oranlarını inceleyeceğiz

Üçüncü bölümü “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uyarınca Sosyal Sigortalar Prim Matrahı” bahsi oluşturmaktadır. Prim matrahı, devrik matrah, primlerin hesabında esas alınacak kazançları ve kazanç sınırlarını bu başlık altında ele alacağız.

Tezimizin dördüncü bölümünde “Aylık Prim ve Hizmet Belgesi, Kuruma Gönderilmesi ve Gönderilmemesinin Yaptırımı” konusu yer almaktadır. Bu bölümde, 5510 sayılı Kanuna göre işverenlerin aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğünü, bu yükümlülüğe aykırı davranılmasının sonuçlarını (idari para cezaları), aylık prim ve hizmet belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumunca resen hazırlanması ile asgari işçilik tespiti hususlarını irdelleyeceğiz.

Beşinci bölümde “Primlerin Ödenmesi ve Ödenmemesinin Yaptırımı” incelenecektir. Prim ödeme yükümlüleri, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda kanunun öngördüğü yaptırımlar, prim borcundan sorumluluk, prim alacaklarının takip ve tahsili, primler için öngörülen zamanaşımı süreleri ile Kurumca yersiz alınan primlerin iadesi bu bahiste araştırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI

I. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenliğin üstüne düşen görevi gereği şekilde yerine getirebilmesi için sağlam bir finansman yapısına sahip olması gerekir. Sağlam bir finansman yapısı ise ancak; gelirlerle giderler arasında bir dengenin kurulması yolu ile mümkündür. Finansman yönteminin belirlenmesinde önemli olan husus; benimsenen yöntemin, sosyal güvenlik programlarının hem kısa hem de uzun dönemde dengeli olmasını sağlayarak, yardımların ödenmesine ve idari harcamaların karşılanmasına imkan vermesi noktasında toplanmaktadır.⁴⁴

Başlıca iki finansman yönteminden söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki; kapitalizasyon (biriktirme) yöntemi diğeri ise dağıtım/günü gününe finansman (pay as you go) yöntemi'dir. Bu yöntemlerden biri diğerine tercih edilebileceği gibi karma bir sistem de benimsenebilir.⁴⁵ Bu iki temel yöntemden veya karma yöntemlerden hangisinin seçileceği ise basit bir idari veya siyasi tercih meselesi değildir. Bu husus, riskleri kapsamına aldığı için temelde teknik bir konudur.⁴⁶ Sosyal güvenliğin kapsamına aldığı risklerin özellikleri seçilecek yöntemin belirleyicisidir. Şöyle ki a)

⁴⁴ Çelikoğlu, 71-73.

⁴⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 73.

⁴⁶ Yazgan, Sosyal Sigorta, 109.

Risklerin doğurduğu taleplerin yıldan yıla farklılık göstermediği, dolayısıyla yıllık (yılı yılına) finansmanın mümkün olduğu riskler, b) Taleplerin farklılık gösterdiği ve tehlike dereceleri itibariyle belirsiz olan riskler, c) Taleplerin muntazam ve hesaplanabilir olduğu; ancak özellikle genç ve orta yaşlı sigortalılar için gerçekleşme ihtimali uzak olan riskler.⁴⁷ Ayrıca, hangi finansman yönteminin tercih edileceği noktasında risklerin ve sigorta kollarının özelliklerinin yanı sıra sistemin kuruluş yıllarında ve devamındaki şartlar ile ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve siyasi yapı da büyük önem taşır.⁴⁸

1. Kapitalizasyon (Biriktirme) Yöntemi

Kapitalizasyon yöntemi, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için ödenen primlerle bir fon kurulması temeline dayanır.⁴⁹ Bu yöntem, matematiğe ve olasılık hesaplarına dayanan aktüeryal hesaplar ile üyelerin ödeyeceği prim ya da katkı oranı belirlenerek gelir ve giderlerin sürekli dengede tutulması esasına dayanır.⁵⁰

Uygulanan finansman yönteminin türünü belirleyen unsur ayrılan karşılıkların⁵¹ durumudur. Bu yüzden elde edilen gelirlerden hangi tür karşılıkların

⁴⁷ Richardson (çev. Yazgan), 61.

⁴⁸ Alper, ISSA, 11.

⁴⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 73. Dilik, Sosyal Güvenlik, 247. Arıcı, Sosyal Güvenlik, 121. Talas, Sosyal Ekonomi, 363. Dimitrijevic/ Obradovic, 58.

⁵⁰ Güneş/ Yakar, 129.

⁵¹ Sosyal sigorta sisteminde riskler aynı anda ortaya çıkmaz. Primler ise iştirakçi olunma anından itibaren ödenir. Gelirler ile giderlerin aynı zaman dilimine rastlanmaması nedeniyle, sistemde bir kaynak toplanması ve biriktirme söz konusu olur. İşte aktüeryal denge, gerçekleşecek risklere karşılık kaynakların yeterliliğinin korunmasıdır. İleride gerçekleşecek risklerin ivazları için bir takım karşılıklar ayrılarak sistem sürdürülmektedir. Bu karşılıklar kanunla tesbit edilir. Ödenmiş primler karşılığı, matematik karşılıklar benzeri adları ile adlandırılan karşılıkların doğru olarak hesaplanması ve ayrılması aktüeryal denge bakımından son derece önemlidir. Bu karşılıklar yönünden yapılacak hatalar ileride dengenin bozulmasına neden olabilir. Korkusuz/Uğur, 50.

ayrıldığı ve hangi özelliklerinin mevcut olduğu açıklanmalıdır. Ayrılan karşılıklar genel olarak; matematik karşılık, ödenmiş primler karşılığı, diğer karşılıklar ve olağanüstü karşılıklardır. Matematik karşılık yapılan ödemelerin peşin sermaye değerine karşılık gelmekte olup sigortalılar ve hak sahiplerine bağlanmış olan gelir ve aylıkların ödenmesini sağlama amacı taşımaktadır. Ödenmiş primler karşılığı, ileride bağlanacak sosyal gelirlerin (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarınınca) herhangi bir bilanço tarihindeki değeri ile bu sigorta kolları için ileride ödenecek primlerin bugünkü değerleri arasındaki farktır. Diğer karşılıklar, muhtemel harcamaları karşılamak için oluşturulan bir hesaptır. Olağanüstü karşılıklar herhangi bir hesap yılına ilişkin gelirlerin o yıl yapılacak giderlerle ayrılacak karşılıklara yetmemesi halinde kullanılır. Olağanüstü karşılıklar idari açıdan da kolaylıklar sağlamaktadır. Bu sayede, gelir ve giderler arasında denge sağlanarak herhangi bir indirim veya yükseltme yapılmasının önüne geçilir. Kapitalizasyon yönteminin gerektirdiği fon birikimini matematik karşılıklar ve ödenmiş primler karşılığı oluşturmaktadır.⁵²

Kapitalizasyon yönteminin temel faydası fon birikimine olanak sağlamasıdır. Bu sayede geniş mali birikimler sağlanır ve kişi zorunlu tasarruf yoluyla ileride tasarruf ettiğinden daha fazlasına kavuşur. Özellikle uzun vadeli sigorta kolları bakımından bu husus önemlidir. Nitekim, bu sigorta kolunda riskler daha uzun ve geç bir zaman diliminde ortaya çıkmaktadır. Ne var ki, bu durumun da ciddi sakıncaları mevcuttur. Şöyle ki, uzun bir zaman içinde biriken fonlar para değişimleri karşısında savunmasız kalmaktadır. Özellikle enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde fonların gerçek değerlerinin korunması güçtür. Para değerlerinin yıllar içinde düşmesiyle beraber sigortalı çalıştığı süre boyunca ödediği parayı yardım biçiminde daha sonra

⁵² *Dilik, Sosyal Güvenlik, 252-253.*

elde etme imkanını yitirir. Kapitalizasyon yönteminde karşılaşılan diğer bir zorluk ise, toplanan primlerin işletilmesi, takip edilmesi ve nemalandırılmasıdır. İsabetsiz ve hatalı fon tercihi, biriken primlerin zamanla yetersiz kalarak büyük açıkların doğmasına yol açabilir.⁵³ Bunlara ek olarak, devletin fonun bağımsızlığına saygı göstermemesi ve bir takım giderler için fonda biriken parayı kullanması tehlikesi her zaman mevcuttur.

Kapitalizasyon yönteminde, yukarıda da söz ettiğimiz gibi belirli bir dönemde toplanan primlerin belli bir dönemde dağıtımı söz konusu değildir.⁵⁴ Bu yöntemde işçiler ve işverenler tarafından ödenen primler ve bu primlerin işletilmesinden elde edilen gelirler ve faizler bir hesapta toplanarak gelir getirici alanlarda değerlendirilir. Böylece gelecekte yapılacak ödemeler için bir fon oluşturulur.⁵⁵ Oluşturulan bu fon bireysel olabileceği gibi toplu da olabilir.

A. Bireysel Kapitalizasyon (Biriktirme) Yöntemi

Bireysel kapitalizasyon yönteminde her sigortalı adına tek tek hesap açılır. Bu hesaplara sigortalının kendisinin ve işverenin ödediği primler yatırılır. Hesaplarda biriken paralar ileride aynı sigortalıya yapılacak ödeminin kaynağıdır. Anlaşılacağı üzere bireysel kapitalizasyon yönteminde her fert ayrı ayrı ele alınır. Böyle olunca da ödenecek primlerle karşılıkların denkleğinin sağlanması büyük önem taşır. Bu denkleğin sağlanmasında karşılıkların önceden belli olması; sigortalının yaşının, medeni halinin, biyolojik ve sübjektif özelliklerinin dikkate alınması gerekir. Sübjektif

⁵³ Yazgan, Sosyal Sigorta, 113. Tunçomağ, 110. Tuncay/Ekmekçi, 113. Arıcı, Sosyal Güvenlik, 122-123. Güzel/Okur/Caniklioglu, 80.

⁵⁴ Talas, Sosyal Ekonomi, 363.

⁵⁵ Güneş/ Yakar, 129. Dilik, Sosyal Güvenlik, 247.

özelliklerin bu denli önem taşıdığı bir yöntemde herkes için farklı prim oranlarının ve hesaplamalarının ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu yöntem dayanışma ilkesine dayanan ve sosyal risk yükünün dağıtım prensibine ters düştüğü için günümüz sosyal güvenlik sistemlerinde terk edilmiştir.⁵⁶ Ancak, bugün Şili’de uygulanan sosyal güvenlik sisteminde (emeklilik sistemi) bireysel kapitalizasyon yöntemi benimsenmiştir.⁵⁷

B. Şili Örneği

Şili⁵⁸, dünyada sosyal güvenlik sistemini ilk defa özelleştirerek bireysel fon yöntemini benimseyen ülkedir. 1981 yılından önce Şili’de tek bir sosyal güvenlik sistemi yerine birbirinden bağımsız ve dağıtım yöntemiyle işleyen çok sayıda sosyal güvenlik kurumu ve iki yüzün üstünde sosyal güvenlik programı bulunmaktaydı. Her sosyal güvenlik kurumu ve programı farklı bir prim oranı, endeksleme oranı ve emeklilik için farklı koşullar aradığı için kurumların sağladığı haklar arasında ciddi oransızlıklar, farklılıklar ve ayrıcalıklar mevcuttu. Örneğin, bir sosyal güvenlik programı kendisine prim ödeyen işçilere son kazançlarının yüzde yüzü oranında bir menfaat sunarken bağımsız çalışanlar için bu durum son kazançlarının yüzde yetmişini geçmiyordu. Bunun gibi bir kısım emekliler birden fazla fondan emekli maaşı da elde edebiliyordu. Bunların yanı sıra her sosyal güvenlik kurumunun kendine has idari yapısı ve işleyişi vardı.⁵⁹ 1970’li yıllara gelindiğinde yaşanan ekonomik kriz, yüksek

⁵⁶ Yazgan, Sosyal Sigorta, 112. Güzel/Okur/Caniklioğlu,73. Arıcı, Sosyal Güvenlik, 121. Tunçomağ, 110. Dilik, Sosyal Güvenlik, 248. Talas, Sosyal Ekonomi, 363. Bulut, 20. Saymen/Ekonomi,34.

⁵⁷ Kritzer, The Chilean Experience, 47. Kritzer, Privatization in Latin America, 17-18. Pinera, Empowering Workers, 1-2. Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2007-2013, 7.

⁵⁸ Şili sosyal güvenlik sistemi için bkz. ISSA: Chile, 76-85.

⁵⁹ Grushka, 203. Kritzer, The Chilean Experience, 46.

işsizlik oranı, kayıt dışı işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, aktif-pasif sigortalı dengesinin bozulması ve primlerin düzenli olarak ödenmemesi üzerine sistem derin bir krize girdi. Bunların sonucunda da, sosyal güvenlik sistemlerindeki açık gayri safi milli hasılanın yaklaşık yüzde yirmi beşine yükselmişti. Tüm bu olumsuz gelişmeler üzerine yine 1970’li yıllarda sistemde temel birtakım değişiklikler yapılmaya başlandı. Örneğin, emeklilik yaşı erkeklerde 65’e, kadınlarda ise 60’a yükseltildi; yıllar süren çalışmalara bağlı olarak verilen bazı özel emeklilik maaşları sistemden çıkarıldı. Ne var ki aktif çalışan sigortalı sayısının emeklilere göre oranının ikiden bire düşmesine engel olunamadı⁶⁰. Bu gelişmeler neticesinde 1.5.1981 tarihinde dönemin askeri iktidarı aldığı radikal bir kararla emeklilik sistemini özelleştirdi. Dönemin Çalışma Bakanı Jose Pinera değişimin gerekçesini şu sözlerle açıklamıştır: “...Şunu biliyoruz ki emeklilik yaşını yükseltmek, primleri arttırmak gibi kozmetik çözümler sistemdeki sorunları çözmede yeterli değildir. Dağıtım yönteminin temel noksanı insan davranışlarının nasıl şekilleneceğine dayanmamasıdır. Bu noksan, kişilerin emeklilik programlarına yaptıkları katkılarla sonucunda elde ettiği yarar arasındaki bağın eksik olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yeni sistemde ise primlerle sonucunda elde edilecek yarar arasında bir bağ kurulacaktır. İşçilerin ödedikleri primler kendi hesaplarına yatırılacaktır. İşte biz buna bireysel kapitalizasyon diyoruz...”⁶¹

1981 yılında bireysel kapitalizasyon sistemine dayanan özelleştirilmiş sosyal güvenlik sisteminin yürürlüğe girmesiyle beraber (bu tarihten sonra) ilk kez sigortalı olacak işçiler için sisteme katılım zorunlu hale gelmiştir. Buna rağmen bağımsız çalışanlar ve eski sisteme tabi sigortalılar için sisteme dahil olup olmamak kendilerinin takdirlerine bırakılmıştır. Polis ve silahlı kuvvetler ise sistemin dışında bırakılarak

⁶⁰ Kritzer, *The Chilean Experience*, 46.

⁶¹ Pinera, *The Success of Chile*, 1.

kendi özel kanunlarına tabi tutulmuşlardır. Eski sistem ise varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Buna rağmen eski sisteme tabi en son sigortalıya gereken ödemeler yapıldığı an yeni sistem tamamen yürürlüğe girecektir.

Her ne kadar bireysel kapitalizasyon yöntemine dayanan özelleştirilmiş sosyal güvenlik sistemi, ülkenin sosyal güvenlik alanında yaşadığı krize bir çözüm olarak öngörülmüş olsa da bu yönetime geçiş ciddi masraflara yol açmıştı. Öyle ki, devlet geçiş döneminde yaşanacak giderleri karşılamak için gayri safi milli hasılanın yaklaşık yüzde 5.5'ini bu amaçla kullanmıştı.⁶²

Nitekim, dağıtım yönteminden (pay-as-you-go-PAYG) kapitalizasyon yöntemine geçiş basit bir prosedür değildir. Sistem değişikliği yaşayan ülkelerde karşılaşılan en önemli zorluklardan biri gelişmiş bir finansal yapının mevcut olmamasıdır. Diğer tipik bir geçiş süreci sorunu ise (ki bu sorun sadece gelişmekte olan değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de görülmektedir) kıdemli işçilerin durumudur. Zira, bu işçilerin uzun yıllar çalışması hasıl olmasına rağmen herhangi bir birikimleri mevcut değildir. Dağıtım yönteminde primler mevcut ödemeler ve aylıklar için harcanmıştır. Ancak, nüfusunun büyük bir kısmını gençlerin oluşturduğu Şili, dağıtım yönteminden fon biriktirme yöntemine geçiş sıkıntısını ülkenin en büyük sanayi kuruluşu olan bakır madenciliğinin özelleştirilmesinden elde edilen gelirlerle aşmıştır. Devlet tahviller basmış ve böylece kıdemli işçilerin hesaplarına ödenmesi gereken meblağları güvence altına almıştır.⁶³

Şili'de yeni sistemin yürürlüğe girmesiyle beraber, her sigortalının primlerini yatırdığı bireysel bir hesap oluşturulmuştur. Sistemin özünü AFP (Administradoras de

⁶² Kritzer, The Chilean Experience, 46. Kritzer, Privatization in Latin America, 19. The Chilean Pension System, , 10. Tuncay, Bireysel Emeklilik Rejimi, 6. Ergenekon, 84-85.

⁶³ Dimitrijevic/ Obradovic, 59.

Fondes le Pensiones) adı verilen özel sigorta benzeri fon yönetim kuruluşları oluşturmaktadır.⁶⁴ Her çalışanın sadece bir fon kuruluşunun yönettiği bir fon hesabı vardır. Katılımcılar, bir AFP'den diğerine her dört ayda bir geçiş yapma hakkına sahiptir. Buna geçiş serbestisi (freedom to choose) de denilmektedir. Ne var ki, fon kuruluşları arasındaki bu geçiş imkanı yönetsel maliyetlerin yüksekliği karşısında ciddi sorunlara neden olmaktadır. Örneğin, 1994 yılında beş milyon üyeden bir milyonu fon kuruluşunu değiştirmiştir. Kuruluşlar arası geçişi en aza indirmek amacıyla 1996 yılında yeni bir yasa teklifi hazırlanmıştır. Buna göre, her bir üye kendi fon kuruluşunda en az bir yıl süre ile kalmalıdır. Bu süre kendi fon kuruluşunda üç yıl kalma şartıyla altı aya indirgenmektedir. Ne var ki, bu yasa teklifi kabul edilmemiştir.⁶⁵ 2002 yılında çıkarılan bir yasa ile AFP'lere değişen risk derecelerine göre beş tip fon kurma izni verilmiştir.⁶⁶ Çalışanlar, fon yönetim şirketlerine yönetim ücreti olarak maaşlarının yaklaşık % 1,76'sı oranında ve ilave olarak da hayatta kalma ve malullük sigortası içinde yaklaşık %0,64 oranında ödemede bulunmaktadır. Emeklilik fon yönetim şirketleri, sabit ücretle faaliyet göstermektedir.⁶⁷

Bu sistemde her çalışan kendisi ya emeklilik yaş sınırına kadar (erkeklerde 65, kadınlarda 60) ya da alacağı ortalama emekli aylığı son on yıllık ortalama ücretinin %70'ine ulaşıncaya kadar prim ödemek zorundadır. İşveren çalışanın emeklilik yaşına kadar ücretinden asgari %10 oranında prim keserek işçinin AFP'deki kişisel hesabına yatırır. İşçinin izniyle kesilecek prim %20 oranına çıkarılabilir. Emeklilik halinde ise sigortalılar kendi fonlarından toplu bir ödeme, sürekli bir gelir bağlanması ya da hesabın özel sigortalara aktarılması uygulamalarından birini veya birkaçını seçebilir.

⁶⁴ *Tuncay*, Bireysel Emeklilik Rejimi,10.

⁶⁵ *Kritzer*, The Chilean Experience,52.

⁶⁶ *Kay/ Kritzer*, 9-21.

⁶⁷ *Uğur*, 100 vd.

Devlet ise sistemin tamamen dışında değildir. Yeni sistemle beraber devlet asgari bir aylığı da taahhüt etmektedir. Yirmi yıl ve daha fazla yıl sisteme katkıda bulunup hak kazanılan emeklilik geliri asgari emeklilik gelirin altında kalması halinde devlet, asgari emeklilik gelirini temin etmek için katkıda bulunmaktadır.⁶⁸ Yeni sistem sigortalılar tarafından finanse edilmekte olup, ücretin %13'ü oranında yaşlılık, malullük, ölüm sigortası primi alınmaktadır. İş kazaları sigortası primi ise ücretin %1,5'ı oranında olup bunu sadece işveren karşılamaktadır.⁶⁹ Hastalık ve analık sigortaları da %7 düzeyinde sigortalı tarafından ödenen primlerle finanse edilmektedir.⁷⁰

C. Kollektif Kapitalizasyon Yöntemi

Kollektif kapitalizasyon (biriktirme) yönteminde ise, sigortalılar tarafından ödenen primler ortak bir fonda toplanır ve ileride yapılacak ödemeler bu fondan karşılanır. Bu sayede fonda toplanan miktarlar büyük rakamlara ulaşır. Bu yöntemde kolektif sorumluluk prensibi esas alınmıştır. Ancak, primler kazanç kategorilerine veya zamana göre farklılıklar gösterebilir. Bu yöntemle nesiller arası ve nesiller içi bir dayanışma sağlanır.⁷¹

⁶⁸ Kritzer, The Chilean Experience, 47. Uğur, 81.

⁶⁹ Tuncay/Ekmekçi, 39.

⁷⁰ ISSA: Chile, 81.

⁷¹ Yazgan, Sosyal Sigorta, 113. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 80. Korkusuz/Uğur, 49.

2. Dağıtım Yöntemi

“Pay as you go” (Günü Gününe Finansman) olarak da adlandırılan bu finansman yönteminde belli bir yılın ya da dönemin prim gelirleri gene o yılın sigorta yardım ve harcamaları için kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle, belirli bir dönemin prim gelirleri, aynı dönemdeki sigorta yardımları ile öteki giderlerin karşılığını oluşturmaktadır. Dağıtım yönteminde söz konusu dönemlerdeki gelir ve giderler arasında dengenin kurulması gereklidir.⁷²

Dağıtım yönteminde önem taşıyan bir diğer konu ise aktif-pasif sigortalı dengesinin kurulması ve bunun devam ettirilmesidir. Öncelikle, sayısı mutlak bir biçimde belirli olan bir kitlenin varlığı zorunludur. Zira, burada aktif sigortalıların ödedikleri primler, aynı dönemdeki pasif sigortalılara veya bunların hak sahiplerine yapılması gereken sigorta yardımlarına karşılık gelir. Bu şekilde prim ödeyenler, bu durum sayesinde ileride aynı biçimde bir karşılık isteyebilme hakkını elde ederler. O halde şunu diyebiliriz ki, bu finansman yöntemi ilgili grubun sürekli olarak yenilenmesi esasına dayanır. Prim ödeyenlerle yardım görenler arasındaki ilişki sürekli olarak değişir ve yenilenir. Nüfus, teknik ve hukuk gibi etkenler, yenilenmeyi şekillendirir. Eğer prim ödeyenlerin sayısı yardım görenlere oranla fazlaysa primlerin miktarını indirmek veya yardımları yükseltmek gerekmektedir. Aksi durumda, yani prim ödeyenlerin sayısı azalırken yardım görenlerin sayısı artarsa, bu halde ya yardımların miktarı azaltılacak ya da prim oranları arttırılacaktır. Yukarıda da

⁷² Güzel/Okur/Caniklioğlu,81. Tuncay/Ekmekçi,143. Dimitrijevic/ Obradovic, 57. Saymen/Ekonomi, 34. Yazgan, Sosyal Sigorta, 110.

bahsettiğimiz gibi aslında dağıtım yöntemi bir nevi denge yöntemidir. Bu denge aktif-pasif sigortalı arasındaki oranın her daim sabit tutulması esasına dayanır.⁷³

Dağıtım sistemi hem aktif sigortalılardan pasif sigortalılara doğru bir transferi hem kuşaklar arasını hem de kuşak içindeki farklı yaş grupları arasındaki gerçek gelirin yeniden dağıtımını esas alan bir sistemdir.⁷⁴

Dağıtım yöntemini kendi içinde tam/katı dağıtım yöntemi ve yumuşak dağıtım yöntemi olarak ikiye ayırmak mümkündür. Dağıtım yönteminde esas olan husus biriktirme yönteminin aksine fonların oluşturulmamasıdır. Yani, belirli bir dönemde elde edilen gelirler o dönemin ihtiyaçları için harcanmaktadır. İşte herhangi bir (yedek) fon öngörmeyen dağıtım metoduna “tam/katı dağıtım yöntemi” denilmektedir. Öte yandan, yaşlılık ve sakatlık sigortaları söz konusu olduğunda, anılan dönemler için yedek fonlar oluşturulmaktadır. Buna da, “yumuşak dağıtım yöntemi” denilmektedir.⁷⁵ Dağıtım yönteminde oluşturulan bu fonların amacı beklenilmeyen harcamaların karşılanmasıdır.

Dağıtım yöntemi, özü itibarıyla sade ve basit bir yöntemdir. Bu yöntemde karmaşık hesaplama işlemleri ve toplanan fonların işletilmesi gibi sorunlar yoktur. Ayrıca, bu yöntem yılı yılına finansman esas aldığı içinde para değerindeki düşmelere karşı dirençlidir.

Dağıtım yönteminin temel faydası basit oluşudur. Ayni ve parasal yardımların miktarları bir kez saptandıktan sonra primlerin oranlarını belirlemek kolaydır. Zira, karmaşık hesaplar ve yıllar içinde büyüyen fonlar yoktur. Bu yöntem hiç prim ödememiş ve fakat emeklilik yaşına ulaşmış kişiler yararına da işletilebilir. Öte

⁷³ *Tunçomağ*, 111.

⁷⁴ *Sheshinski/Weiss*, 190.

⁷⁵ *Mylanais/ Maisonneuve*, 12. *Talas*, Sosyal Ekonomi, 361.

yandan, dağıtım yönteminin bir takım sakıncaları mevcuttur. Şöyle ki, bu yöntem de esas olan aktif-pasif sigortalı dengesinin kurulmasıdır. Bu dengenin bozulması halinde sistem ciddi bir kriz içine girebilir. Örneğin, işsizlik gibi yıldan yıla büyük dalgalanmalar gösteren tehlikeler bu yöntemin uygulanmasını imkansız hale getirebilir.⁷⁶

3. Karma Yöntem

Her ne kadar kapitalizasyon yöntemi ve dağıtım yönteminin özelliklerinden bahsetmiş ve aralarına keskin bir çizgi koymuş olsak da dünyada sosyal sigortaları tek bir yönteme oturtan ülke sayısı oldukça azdır.⁷⁷

Dağıtım yönteminin benimsendiği bir sistemde gelecekte ortaya çıkabilecek ekonomik sorunlarına karşı sistemin devamlılığını sağlamak için ihtiyat fonları oluşturabilir. Böylece biriktirme ve dağıtım metodunu içine alan karma bir yapı kurulur. Doktrinde bu husus kısmi fon yöntemi olarak da anılmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde II. Dünya Savaşı sonrasında doğan ve 2007 yılından itibaren yoğun olarak emekli olmaya başlayacak kuşak (baby-boom generation) dolayısıyla meydana gelecek sosyal güvenlik harcamaları için 'ihtiyat fonu' kurulmuştur.⁷⁸

Görüldüğü gibi, sosyal güvenliğin finansmanında her iki yöntemin özelliklerini içinde barındıran karma yöntemler de kullanılmaktadır. Bu şekilde her sistemin içinde barındırdığı sakıncalar giderilmiş ve en faydalı yol seçilmiş olacaktır.

⁷⁶ *Tunçomağ*, 111. *Yazgan*, Sosyal Sigorta, 109. *Talas*, Sosyal Ekonomi, 362.

⁷⁷ *Tuncay/Ekmekçi*, 142. Ayrıca bkz. *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 251.

⁷⁸ *Alper*, ISSA, 12-13.

4. Sosyal Güvenlik Fonlarının İşletilmesi ve Yatırım İlkeleri

Primlerle finanse edilen sosyal güvenlik rejiminde kapitalizasyon yönteminin uygulanması neticesinde büyük miktarlara ulaşan fonlar meydana gelmektedir. Aynı durum dağıtım metodunun benimsendiği sistemde bu yönetime destek olması için oluşturulan yedek fonlar için de söz konusudur. Her iki yöntemde biriken fonlar zaman içinde önemli bir sermayenin ortaya çıkmasına neden olur. Bu da fonların iyi bir biçimde korunması ve işletilmesi zorunluluğunu doğurmaktadır.⁷⁹

Sosyal sigortalarda gerek kapitalizasyon gerek dağıtım yönteminde biriken fonlar hem sistemin bugünkü hem de gelecekteki yüklerini ve giderlerini karşılamak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu açıdan söz konusu fonların en iyi biçimde sürdürülmesi gerekmektedir. Bu fonların gereği gibi işletilebilmesi için bir takım yatırım ilkelerine uyulması gerekir. Bu ilkeler ise güvenilirlik ilkesi, likidite ilkesi, verimlilik ilkesi olarak sıralanmaktadır.

-Güvenilirlik İlkesi: Sosyal güvenlik sistemleri topladıkları primleri en iyi biçimde muhafaza etmek zorundadır. Nitekim, fonların işletilmesi kadar biriken primlerin de korunması önemlidir. Bu ödemelerin tehlikeye düşmemesi için fonların emin yerlere yatırılması gerekir. Güvenilirlikten kastedilen şey ise yatırılan sermayenin faizinin aksama olmadan ele geçmesi ve süre sonunda da sermayenin geri alınabilmesidir. Ayrıca, güvenilirlik fonların nominal ve gerçek değerlerinin

⁷⁹ Oluşan büyük fonların korunması ve işletilmesi önemli bir sorundur. Hükümetler, mali sıkıntıda oldukları dönemlerde krizleri aşmak için bu fonları (fonun amacı dışında) kullanmak isteyebilir. Hatalı ve kötü bir yönetimden dolayı fonların kaybedilme tehlikesi ise her zaman mevcuttur. Dolayısıyla, hükümetler bu tip fonları en doğru şekilde kullanmalıdır. Örneğin, geçmişte İngiliz hükümeti biriken sermayeyi Cabo and Wireless, British Petroleum gibi teşebbüslerin hisse senetlerine yatırmıştı. Bundan başka yine geçmişte, Gana'da Volta Vadisi Kalkınma Projesi ve Rodezya'da Kariba Hidro Elektrik Santrali gibi büyük projelerde fonlar aynı amaçla kullanılmıştı. Buna karşın, bu tip yatırımlar ciddi riskleri barındırdığı ve her zaman tatmin edici oranda faiz getirmediği için sosyal güvenlik fonlarına uygun değildir. *Richardson* (çev. Yazgan), 68-69.

korunması anlamına da gelmektedir. Nominal değerlerin korunmasından kasıt yatırılan sermayenin yazılı değerini kaybetmemesidir. Ekonomik istikrarın olmadığı ve iktisadi dalgalanmaların sık yaşandığı ülkelerde fonların gerçek değerlerini koruması oldukça güçtür.⁸⁰

- Likidite İlkesi: Fonlar ihtiyaç duyulduğu an değerlendirilebilmelidir. Sosyal güvenliğin kapsamına aldığı ve koruma iddiasında olduğu risklerin ne zaman ortaya çıkacağı belirsizdir. Bu nedenle sosyal güvenlik fonları her an nakde çevrilebilir bir biçimde elde tutulmalıdır. Likidite prensibini ise iki biçimde düşünmek gerekir. Bunlardan biri fonların önceden belirlenen sürenin sonunda geri alınması diğeri ise ihtiyaç duyulduğu anda rahatlıkla elde edilmesidir.⁸¹

- Verimlilik İlkesi: Sosyal güvenlik fonları işletilirken belli ölçüde verim sağlanmalıdır. Yani, fonlar mevcut değerlerini korurken aynı zamanda kaynak yaratabilecek ve en yüksek verim alınabilecek şekilde değerlendirilmelidir. Ancak şu husus da göz önüne alınmalıdır ki güvenlik ve verimlilik arasında ters bir orantı vardır.⁸² Bu yüzden de en yüksek gelirin en güven verici yatırım içinde alınabilecek sağlanması yolu tercih edilmelidir.⁸³

Fonların işletilmesinde yukarıda açıkladığımız üzere güvenlik, verimlilik ve likidite ilkeleri temel alınmaktadır. Ancak, fonların işletilmesinde bu ilkelerin yalnızca birine veya bir kısmına öncelik verip diğerlerini görmezden gelmek doğru bir yaklaşım değildir.

Adı geçen ilkelerin hepsinin bir arada düşünülmesi gerekmektedir. Bu ilkelerden birine yaklaşılması çoğunlukla bir diğerinden uzaklaşılmasını zorunlu

⁸⁰ *Talas*, Sosyal Ekonomi, 365. *Talas*, Sosyal Güvenliğin Finansmanı, 11.

⁸¹ *Tunçomağ*, 115. *Talas*, Sosyal Güvenliğin Finansmanı, 11

⁸² Detaylı bilgi için bkz. *Talas*, Sosyal Ekonomi, 366-367.

⁸³ *Tunçomağ*, 115.

kılabilir. Bu sebeple söz konusu ilkeler arasında makul noktaya varılmaya çalışılmalıdır.

Şu da bir gerçektir ki fonların işletilmesinde başvuru bu yöntemler daha ziyade özel sigortacılık tekniği gözetilerek belirlenmiştir. Konu, milli ekonomi açısından değerlendirilmemiştir. Gerçekten de, özel sigortalarda sigortalı sayısında yaşanan azalmalar sonucunda fonlar kullanılmaktadır. Oysa, sosyal sigortalarda sigortalı sayısının azalması gibi bir durum söz konusu olamayacağı için biriken fonlara sıklıkla başvurulması gerekmeyecektir. Bu durumda da ilk olarak likidite ilkesi geçerliliğini yitirecektir.⁸⁴

5. Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA) Tarafından Belirlenen Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım İlkeleri (ISSA Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım Rehberi ve Yatırım Uygulamaları)

Sosyal güvenlik sistemlerinde fon biriktirme yöntemini uygulayan ya da dağıtım yönetimi tercih etmekle birlikte yedek/ihtiyati fonlar kuran ülkelerin temel sorunlarından birini yıllar içinde büyük rakamlara ulaşan meblağların nasıl korunup işletileceği oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar şunu göstermiştir ki sosyal güvenlik fonlarına yapılan yatırımlar sistemin finansal açıdan sürdürülebilirliği noktasında ciddi bir katkı sunmaktadır. Ancak, bu yatırımlar bazı riskleri de içinde barındırmaktadır. Nitekim, dikkatsizce veya özensizce yapılan yatırımlar fonların kısa süre içerisinde yok olmasına neden olabilir.

⁸⁴ *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 268-269.

Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliğine (ISSA)⁸⁵ üye ülkelerce yapılan ve fonları etkin bir biçimde nasıl işletilmesi gerektiğine dair başvurular ISSA'yı bu konu üzerinde çalışmaya yöneltmiştir. ISSA bu amaçla özel bir çalışma grubu kurmuştur. Çalışma Grubu ilk toplantısını 2002 yılının Aralık ayında Paris'te gerçekleştirmiştir. İlk toplantıda öncelikli olarak yatırım fonlarının işletilmesiyle ilgili olarak hazırlanacak rehber ile ilgili esaslar belirlenmiştir. Çalışma Grubunun ikinci toplantısı 2004 yılının Nisan ayında Porto'da gerçekleşmiştir. Çalışma Grubu, bu toplantıda çeşitli kaynaklardan gelen rehber taslağını inceleyerek söz konusu taslağı sosyal güvenlik kuruluşlarının özel şartlarını da dikkate alarak biçimlendirmiştir. 2005 yılının Eylül ayında ise Çalışma Grubunun görüş ve önerilerinin de yer aldığı taslak Pekin'de toplanan ISSA Genel Kuruluna sunulmuştur.⁸⁶

ISSA tarafından hazırlanan Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım Rehberi üç ana bölüm ile yirmi temel esas ve ilkedен oluşmaktadır. İlk iki bölüm sosyal güvenlik sisteminin idari yapısı ile ilgili esasları; üçüncü bölümü ise fonların yatırım ilkeleri ile ilgili prensipleri içermektedir. Sosyal güvenlik fonlarının yatırımı ile ilgili olarak bu rehberde belirtilen esaslar her ülkenin olası koşullarını yansıtmamaktadır. Bu nedenle, rehberde belirtilen ilkeleri uygulamak isteyen her ülke bunları kendine özgü koşullara uyarlamalıdır.⁸⁷

⁸⁵ Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA); dünyanın en önde gelen sosyal güvenlik kuruluşudur. 1927 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) himayesinde kurulan ISSA'ya 160 ülkeden 340'dan fazla kuruluş üyedir. ISSA, üye kuruluşlarına, dünya çapında bir sosyal güvenlik sistemi kurabilmeleri için bilgi, uzman tavsiyesi, temel ilkeler, pratik bilgiler sunmaktadır. Ayrıca, ISSA, uluslararası düzeyde sosyal güvenlik kuruluşları arasında işbirliğinin oluşmasını ve güçlenmesini desteklemektedir. Detaylı bilgi için bkz.: <http://www.issa.int/the-issa/mandate>. (20.7.2014). Sosyal Güvenlik Kurumu 2009 yılında ISSA'ya Avrupa Bölge üyesi olmuştur.

⁸⁶ Guidelines For The Investment of Social Security Funds, 1. Ayrıca ISSA Yatırım Rehberi ve Uygulamaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Alper*, ISSA, 7-41.

⁸⁷ Guidelines For The Investment of Social Security Funds, 2.

ISSA Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım Rehberinde fonların yatırımıyla ilgili düzenlenen ilk kural fon yönetimini gerçekleştirecek idari kuruluşların yapısı ve sorumluluk tanımıyla ilgilidir. Zira, yönetim yapısı, sosyal güvenlik fonlarının etkin bir biçimde işleyebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple de idari birimin sorumluluklarının tanımlanmış olması gerekmektedir. Ayrıca, yatırım fonlarını yönetmekle görevli kuruluşun yapısı da oldukça önemlidir. Fonların yönetimi devletten bağımsız ayrı bir kuruluşa bırakabileceği gibi devlet bizzat kendi eliyle de bunu yapabilir. Bu noktada ISSA'nın önemle vurguladığı husus yönetim yapısının siyasi müdahalelerden olabildiğince uzak kalması gereğidir.⁸⁸

ISSA, fon yatırımıyla ilgili olarak hangi yönetim şekli kabul edilmiş olursa olsun belirlediği birtakım ilkelerin fonların yatırımında hayata geçirilmesini üyelerine önemle vurgulamaktadır. Buna göre,⁸⁹

-Hesap Verme Sorumluluğu (Accountability): Fonların yatırımından sorumlu birimin ve konuyla doğrudan ilgili tarafların tüm eylem ve işlemlerinden ötürü hesap verme sorumluluğu olmalıdır. Bunun içinde yönetim kurulu üyelerinin her biri görevlerini yerine getirirken basiretli bir yönetici (prudent-person) gibi hareket etmelidir. Basiretli yöneticiden kasıt ise kişilerin yönetim görevini iyi niyetle, dürüstçe ve sosyal güvenlik kurumu ile üyelerinin çıkarlarını gözетerek davranmalarıdır. Hesap verilebilirliğin bir diğer yönünü ise kurum işlemlerinin şeffaf ve tarafların bilgisine sunularak gerçekleştirilmesi oluşturmaktadır.

-Yeterlilik/Göreve Uygunluk Kriteri (Suitability): Sosyal güvenlik fonlarının yatırımından sorumlu olan yönetim birimlerinde yer alan kişilerin görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilecek yeterlilikte olmaları gerekmektedir.

⁸⁸ Guidelines For The Investment of Social Security Funds, 2-3.

⁸⁹ Alper, ISSA, 18-21. Guidelines For The Investment of Social Security Funds, 4-7.

-*Uzman Tavsiyesi (Expert Advice)*: Yönetim kurulları, herhangi bir konuda bilgi/ tecrübe yetersizliği ile karşılaşmaları durumunda konuyu mutlaka uzmanlara sormalı bu amaçla da bünyelerinde uzman kişileri istihdam etmelidir. Hatta gerekirse bağımsız kuruluşlardan uzman tavsiyesi almalıdırlar.

- *Denetçiler (Auditor)*: Yatırım fonlarının yıllık faaliyetlerini denetmek üzere yönetim organından ve siyasi müdahalelerden uzak bir denetim mekanizması kurulmalıdır.

-*Aktüer Kişi (Actuary)*: Sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal hesaplarını yapacak ve finansal açıdan geleceğini planlayacak siyasi müdahalelerden uzak aktüer kişi/kişiler görevlendirilmelidir.

-*Kayyum (Custodian)*: Sosyal güvenlik fonlarının korunması ve gözetilmesi için Kurum yönetim kurulu tarafından kamu kurumlarından veya bağımsız kuruluşlardan kayyum atanır.

ISSA Fon Yatırım Rehberinin Üçüncü Bölümünü sosyal güvenlik fonlarının yatırımıyla ilgili kriterler oluşturmaktadır. Rehberin bu bölümünde sosyal güvenlik fonlarının yatırım amaçları düzenlenmiştir. Buna göre, ISSA'nın birinci amacı güvenlik (security) diğeri ise verimlilik (profitability). Güvenlik unsurundan kasıt, sosyal güvenlik sistemlerinin temel amaçlarını yerine getirecek yatırımların en etkin şekilde değerlendirilmesidir. Verimlilikten kasıt ise yatırımların en yüksek karı alabilecek alanlara yapılmasıdır.⁹⁰

⁹⁰ Alper, ISSA, 21-22.

6. Dünyada ve Türkiye’de Uygulanan Sosyal Güvenlik Yöntemleri

A. Dünyada Uygulanan Yöntemler

Dağıtım ve kapitalizasyon yöntemlerini inceledikten sonra dünyada ve ülkemizde uygulanan yöntemin hangisi olduğu üzerinde durulması gereklidir.

Yukarıda söz edildiği üzere dünyada ilk olarak sosyal güvenliğin başlangıcı Almanya’da Bismarck tarafından hazırlanmış ve bir ferman ile yürürlüğe girmiştir. Gelişmiş ülkeler açısından özellikle Avrupa ülkelerine bakıldığında benimsenen sistemin Alman modeli örnek alınarak yapıldığı ve önceleri kapitalizasyon yönteminin uygulandığı görülmektedir. Ne var ki, sonraları bu programların kapsamı genişledikçe ve uygulanabilirlikleri arttıkça finansman yöntemi olarak kapitalizasyon esası terk edilmiş ve dağıtım yöntemine geçilmiştir.

Dünyada sosyal güvenlik harcamalarının ülkelerin bütçeleri içinde durumu analiz edildiğinde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde baskın finansman yönteminin dağıtım yöntemi olduğu görülmektedir. Ancak, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirildiği ülkelerde kapitalizasyon sistemi uygulanmaktadır. Bunların yanı sıra, Danimarka, Kanada, İsveç gibi ülkelerde her iki sistemin de uygulandığı karma yöntemler dikkat çekmektedir.⁹¹

Çeşitli ülkelerde uygulanan finansman yöntemleri tablo halinde aşağıda belirtilmiştir.

⁹¹ Güneş/Yakar, 132. Yurdadoğ, 7-8.

Tablo.1: Ülkelere Göre Finansman Yöntemleri

ÜLKE	FİNANSMAN YÖNTEMİ
Arjantin	Dağıtım Yöntemi
Avustralya	Dağıtım Yöntemi
Avusturya	Dağıtım Yöntemi
Belçika	Dağıtım Yöntemi
Brezilya	Kapitalizasyon Yöntemi
Şili	Kapitalizasyon Yöntemi
Çek Cumhuriyeti	Dağıtım Yöntemi
Danimarka	Karma Yöntem
Fransa	Dağıtım Yöntemi
Almanya	Dağıtım Yöntemi
Yunanistan	Dağıtım Yöntemi
Meksika	Kapitalizasyon Yöntemi
İrlanda	Dağıtım Yöntemi
Yeni Zelanda	Dağıtım Yöntemi
Peru	Kapitalizasyon Yöntemi
Portekiz	Dağıtım Yöntemi
İtalya	Dağıtım Yöntemi
Lüksemburg	Dağıtım Yöntemi
Portekiz	Dağıtım Yöntemi
İspanya	Dağıtım Yöntemi
İsviçre	Dağıtım Yöntemi
Polonya	Dağıtım Yöntemi
İzlanda	Dağıtım Yöntemi

Kaynak: GÜNES/YAKAR: “Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri Ve Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi.”

B. Türkiye’de Uygulanan Yöntem

2008 yılında Türkiye’de gerçekleştirilen ve sosyal güvenlik gereksinimini tek çatı altında toplayan reform öncesinde üç ayrı kurum sigortalılara hizmet sunmaktaydı. Bunlar, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı idi. 1.10.2008 tarihinden itibaren ise her üç kurum Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında birleşti. Türkiye’de uygulanan sosyal güvenlik yöntemini ise 2008 öncesi ve sonrası olarak inceleyeceğiz.

Sosyal güvenlikte ayrılan karşılıkların durumu finansman yöntemini belirleyen en önemli unsurdur. Diğer bir deyişle, herhangi bir sosyal güvenlik kurumu tarafından uygulanan yöntemi ayrılan karşılıklar belirler. Yukarıda detaylı olarak değindiğimiz üzere ayrılan karşılıkları matematik karşılıklar, ödenmiş primler karşılığı, diğer karşılıklar ve olağanüstü karşılıklar oluşturmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumunca kapsama alınan çeşitli sigorta kollarında yasaya göre uygulanması gereken finansman yöntemlerini inceleyecek olursak öncelikle Sosyal Sigortalar Kurumunun uyguladığı finansman yöntemi tek değildi. Sigorta kollarına göre farklılık göstermekteydi. İş kazaları ve meslek hastaları sigortasında yardımlar uzun dönemli ve sürekli olduğu için matematik karşılıklar ayrılmakta; fakat ödenmiş primler karşılığı ayrılmamaktaydı. Oysa, tam bir kapitalizasyon yönteminden bahsedebilmek için her iki karşılığın beraber ayrılması gerekmektedir. O halde bu sigorta kolunda kapitalizasyon yöntemiyle dağıtım yöntemi arasında bir metot benimsenmişti. Ancak, kısa süreli yardımlar açısından herhangi bir karşılık ayrılmadığından dağıtım metodu yürürlükteydi. Buna göre iş kazası ve meslek

hastalıkları sigortasında kapitalizasyon yöntemine yaklaşan karma bir finansman tekniği ile dağıtım yöntemi birlikte yürütülmekteydi.⁹²

Hastalık ve analık sigortasında ise matematik karşılıklar ve ödenmiş primler karşılığı ödenmediği için finansman tekniği açısından fon oluşturulmasına gerek duyulmamıştı. Bu sigorta kolunda bir dönemin gelirleri yine aynı dönem içinde kullanılmaktaydı. Şu halde uygulanan finansman yöntemi dağıtım metoduuydu.

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında ise tam bir kapitalizasyon yöntemi uygulanmaktaydı. Zira burada hem matematik karşılıklar hem de ödenmiş primler karşılığı ayrılmaktaydı. Ancak bu yöntem başlangıç yılları dışında öngörüldüğü gibi uygulanamamıştı.

Bağ-Kur Kanunu da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için matematik karşılıklarla ödenmiş primler karşılığının ayrıldığı tam bir kapitalizasyon yöntemi öngörmekteydi. Ne var ki, bunlarda ülkede yaşanan yüksek enflasyon gibi nedenlerle gerekli miktarda ayrılamamış ve bu yöntem tam olarak uygulanamamıştır.

Emekli Sandığı Kanunuyla sandığın kurulduğu ilk yıllarda karşılıkların ayrılması ve kapitalizasyon yönteminin benimsendiği görülmektedir. Daha sonra, sistemde sapmalar olmuş ve fon biriktirme yönteminin gerektirdiği karşılıklar ayrılamamıştır. Böylece, Kurum fiilen dağıtım yöntemine geçmiştir.⁹³

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının yürürlüğe girmesiyle beraber yukarıda anılan üç kurum tek çatı altında toplanmıştır. Türkiye’de sosyal sigortaların finansmanında kapitalizasyon yöntemine yakın karma bir metodun benimsendiği söylenebilir. Ancak, yapılan reformlara rağmen Kurumun içine düştüğü mali kriz, aktif sigortalı sayısındaki düşüş, bütçe açıkları gibi etkenler fon biriktirme düşüncesinden

⁹² *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 253.

⁹³ *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 253-254.

Kurumu uzaklaştırmıştır. Böylece Kurum neredeyse tüm sigorta kollarında kapitalizasyon yöntemini terk ederek fiilen dağıtım yöntemine geçmiştir.⁹⁴ Buna karşın 1.6.2000 tarihinde yürürlüğe giren İşsizlik Sigortası Kanunu, finansman yöntemi açısından kapitalizasyon esasını benimsemiştir. İşsizlik Sigortası Kanunun 53. maddesine göre; *“Bu Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. Fonun gelirleri; işsizlik sigortası primlerinden, bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan, fonun açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan, bu kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden, diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan oluşur.”* İşsizlik Sigortası Fonu, Türkiye İş Kurumu yönetim kurulu kararları çerçevesinde İŞKUR tarafından işletilir ve yönetilir. Bu noktada, işsizlik sigortasının finansmanı açısından neden dağıtım yönteminin değil de fon biriktirme yönteminin tercih edildiği sorusu yanıtlanmalıdır. Sigorta kollarının finansmanında hangi yöntemin seçileceği hususunda belirleyici kriterlerden biri sigortalının karşılaşacağı riskin niteliğidir. Örneğin, işsizlik; her an ve ne boyutta ortaya çıkacağı bilinmeyen sosyal tehlikelerden biridir. Ağır bir ekonomik bunalımda ülke nüfusunun tamamına yakınına tehdit edebileceği gibi geçici ve kısa süreli iş kayıplarında olarak da görülebilir. Dolayısıyla aynı dönemin gelirleriyle yine aynı dönemin giderlerinin karşılanmasını öngören dağıtım yöntemi (ihtiyat fonları oluşturulsa dahi) işsizlik karşısında güvenilir bir gelecek sağlamaktan uzaktır. Öte yandan, fonların iyi işletilmesi ve enflasyon karşısında erime tehditlerinin önüne

⁹⁴ Tuncay/Ekmekçi, 144.

geçilmesi durumunda işsizliğin yaygın olduğu dönemlerde bu fonlar ülke ekonomisi canlandırıcı bir etki dahi gösterebilir.⁹⁵

Mevcut durum yukarıda açıklandığı gibi olmakla beraber, Türkiye sosyal güvenliğin finansmanında kapitalizasyon yöntemini mi yoksa dağıtım yöntemini mi tercih etmeli sorusu gündemden düşmemiştir. Geçmişte SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığında şimdi ise Sosyal Güvenlik Kurumunda sistemin içine düştüğü mali kriz, aktif-pasif sigortalı dengesinin bozukluğu kapitalizasyon yönteminin uygulanmasını güçleştirmektedir. SSK'nın 1999'dan 2005 Ocak Dönemi verilerinde: 1999'da 6.355.639 olan sigortalı sayısı 2000'de 6.565.167; 2001'de 6.136.107; 2002 yılında 6.563.187; 2003 yılında 6.750.460; 2004 yılında 7.059.824; 2005'de 6.856.884'dir. 1999 yılında prime tabi sigortalı kişi sayısının emekli sayısına oranını belirleyen aktif-pasif sigortalı oranı 1999 yılında 2,33 iken 2005 yılında bu oran 1,66 olmuştur. Bağ-Kur'da ise aktif sigortalıların sayısı 2000 yılında 2.424.049; 2001 yılında 2.436.656; 2002 yılında 2.420.641; 2003 yılında 2.450.408; 2004 yılında 2.436.375'dir. 2002 yılında 2,4 olan aktif-pasif sigortalı oranı 2004 yılında 2,1 olmuştur. Emekli Sandığında ise aktif-pasif sigortalı oranı yıllar içinde azalma göstermiştir. Örneğin, 1986 yılında bu oran 2,8 iken 2002 yılında 1,8 düzeyine düşmüştür.⁹⁶

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013 yılı Faaliyet raporu uyarınca aktif-pasif sigortalı sayısı ve oranları ise aşağıdaki tabloda sunulmaktadır. Buna göre, 2011 yılında aktif sigortalıların pasif sigortalılara oranı 1,87; 2012 yılında 1,90; 2013 yılında ise 1,91'dir.

Tablo.2: 2011-2013 Yıllarına İlişkin SGK İstatistikleri

Yıllar	2011	2012	2013
--------	------	------	------

⁹⁵ Başterzi (S), İşsizlik Sigortası (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), 101-103. Andaç, 72-74. Richardson (çev. Yazgan), 184-185.

⁹⁶ www.sgk.gov.tr/istatistikler, (13.6.2013).

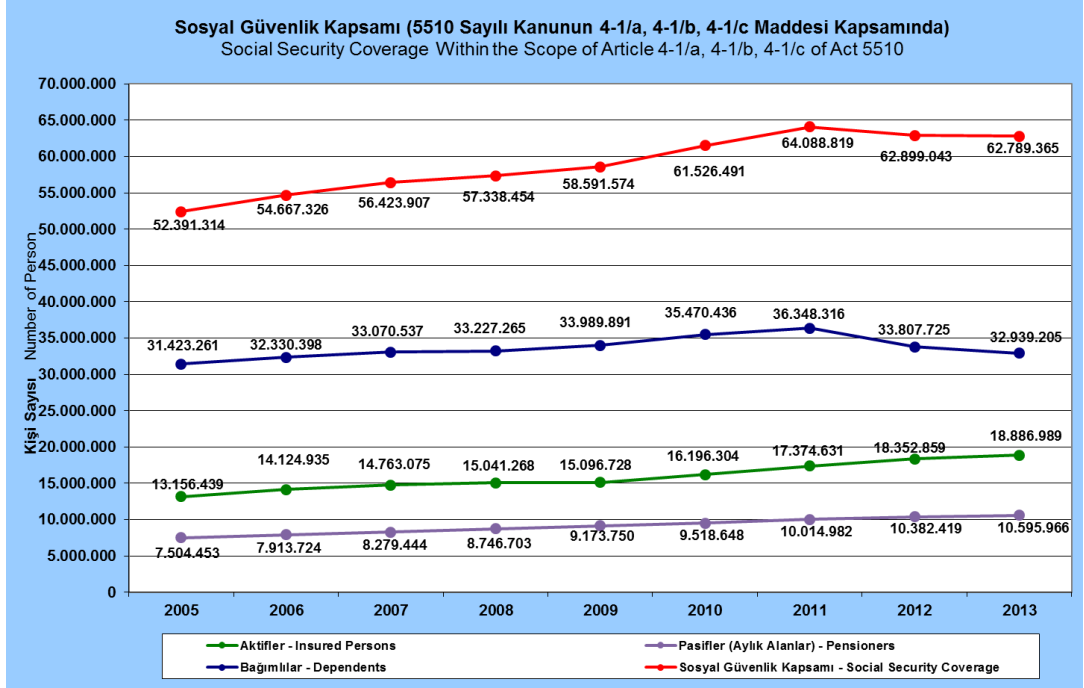
SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMI			
I- Aktif sigortalılar-	17.374.631	18.352.859	18.886.989
1- Zorunlu-	15.453.320	16.501.281	17.129.452
2- Çırak-	298.180	306.617	320.730
3- Yurtdışı topluluk-	32.867	34.600	34.987
4- Tarım (4-1/a)-	124.911	85.717	62.988
5- Tarım (4-1/b)-	1.121.777	1.056.852	928.454
6- Muhtar-	12.559	11.452	10.524
7- İsteğe bağlı-	270.780	195.557	166.333
8- Kısmi süreli çalışanlar-	60.237	160.783	233.521
II- Pasif (Aylık alan) sigortalılar-			
Dosya-	9.274.682	9.635.709	9.893.634
Kişi-	10.014.982	10.382.419	10.595.966
1- Yaşlılık-	6.816.806	7.065.881	7.284.036
2- Malullük-	109.382	112.241	112.320
3- Vazife malulü-	6.711	6.858	6.921
4- Ölen sigortalı (Dosya)-	2.233.921	2.340.001	2.376.354
5- Ölen sigortalıları haksahipleri	2.944.768	3.057.453	3.049.522
6- Sürekli iş göremezlik geliri alan-	58.979	60.657	61.467
7- Sürekli iş göremezlik ölüm geliri	48.883	50.071	52.536
8- Sürekli iş göremezlik ölüm geliri alanlar	78.336	79.329	81.700
III- Bağımlılar-	36.348.316	33.807.725	32.939.205
Aktif / pasif oranı-	1,87	1,90	1,91
Türkiye nüfusu (TÜİK ADNKS)-	74.724.269	75.627.384	76.667.864
Sosyal güvenlik kapsamı (I+II+III+IV)-	64.088.819	62.899.043	62.789.365
Sigortalı nüfusun Türkiye nüfusuna oranı (%) -	86,0%	83,0%	81,9%
Kapsam dışı nüfus oranı (%) -	14,0%	17,0%	18,1%

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2013.

(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, 9.4.2015).

Aşağıdaki tabloda ise konunun daha iyi anlaşılabilmesi için aktif-pasif sigortalı oranının yıllar içindeki değişimi grafik olarak gösterilmektedir.

Tablo.3: 2013 SGK Yıllık İstatistiği



Kaynak:

(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, 9.4.2015).

Aktif-pasif sigortalı oranında yaşanan sıkıntıların dışında Sosyal Güvenlik Kurumunun bütçe açıkları da her geçen yıl artmaktadır. Örneğin; 2000 yılında 8.575.831 TL gelir, 10.987.036 TL gider mevcuttur. Açık ise 2.411.206 TL'dir. Toplam gelirlerin toplam giderleri karşılama oranı ise %78,1'dir. 2010 yılında Kurumun gelirleri 95.273.183 TL, gideri 121.997.301 TL'dir Açık ise 26.724.118 TL'dir. Toplam gelirlerin toplam giderleri karşılama oranı ise %78,1'dir. 2011 yılına gelindiğinde ise Kurumun gelirleri 124.479.836 TL, giderleri 140.714.602 TL olmuştur. Kurumun verdiği açık ise 16.234.766 TL'dir. Toplam gelirlerin toplam giderleri karşılama oranı da %88,5'dur. 2012 yılında Kurum geliri 142.928.505 TL, giderleri 160.223.453 TL'dir. Kurumun verdiği açık ise 17.294.948 TL'dir. 2013 yılında Kurum geliri 163.013,555 TL'dir. Kurumun gideri ise 182.588.916 TL'dir. 2014 yılında Kurumun geliri 184.328.932 TL; gideri ise 204.400.437'dir. Kurumun

verdiği açık ise 20.071.503 TL’dir. Açıklamaya çalıştığımız bu hususu tablo üzerinde gösterilmektedir.

Tablo.4: SGK Aylık İstatistik Bilgileri, Aralık 2014

Yıllar	Gelirler	Giderler	Açık	Toplam Gelirlerin Toplam Giderleri Karşılama Oranı(%)
2003	27.916.539	41.336.077	-13.419.538	67,5
2004	34.689.248	50.621.622	-15.932.374	68,5
2005	41.249.438	59.941.373	-18.691.935	68,8
2006	53.830.886	71.867.475	-18.036.589	74,9
2007	56.874.830	81.915.401	-25.040.571	69,4
2008	67.257.484	93.159.462	-25.901.978	72,2
2009	78.072.788	106.775.443	-28.702.655	73,1
2010	95.273.183	121.997.301	-26.724.118	78,1
2011	124.479.836	140.714.602	-16.234.766	88,5
2012	142.928.505	160.223.453	-17.294.948	89,2
2013	163.013.555	182.688.916	-19.675.361	89,2
2014	184.328.932	204.400.437	-20.071.505	90,2

Kaynak:(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari, 9.4.2015).

Doktrindeki bir görüşe göre Sosyal Güvenlik Kurumunun içinde bulunduğu finansman krizinden çıkması için uygulanması gereken yöntem Kurumun kapitalizasyon yöntemine geri dönmesi gerektiğidir. Zira, dağıtım yönteminin temel

prensibi aktif sigortalıların pasif sigortalıları finanse etmesidir. Oysa aktif-pasif sigortalı oranına bakıldığında bu oranın dalgalanmalar göstermekle beraber azaldığı görülmektedir. OECD'ye göre bu oran 6 aktif 1 pasifi finanse eder biçimde gerçekleşmelidir. Bu şartlar altında dağıtım yönteminin uygulanması mümkün değildir.⁹⁷ Ancak şu da göz ardı edilmemelidir ki böyle bir geçiş için hazineden ciddi ölçüde finansman sağlanması gerekmektedir.

Buna karşılık bizim de katıldığımız diğer görüşe göre dağıtım yöntemi sosyal güvenliğin finansmanında gereklidir. Kapitalizasyon yöntemi büyük bir sermaye birikimine yol açmaktadır. Ancak, bu sermaye birikiminin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki mahiyeti farklılık arz eder. Gelişmiş ülkelerde ulusal gelir düzeyinin yüksekliği ve halkın alışkanlığı nedeniyle tasarruf eğilimi yüksektir. Buna rağmen günümüzde kapitalizasyon yöntemini kullanan ülke sayısı oldukça azdır. Gelişmekte olan ülkelerde ise ulusal gelir çok yüksek değildir, aynı zamanda tasarruf eğilimi de azdır. Ülkemizde kişilerin sigorta primlerini tüketimlerinden kısarak ödedikleri bilinmektedir. Bu nedenle bazılarına göre Türkiye'de iktisadi kalkınma açısından sosyal sigorta fonlarına ihtiyaç varsa ve bu fonlar iyi kullanıldıkları takdirde iktisadi kalkınmaya hız kazandırabilecek olsa da bu görüşe katılmak ne yazık ki somut veriler karşısında olanaklı değildir. Şu bir gerçektir ki sosyal sigorta fonları bugüne kadar iyi bir biçimde işletilememiştir. Bundan sonra da hele de Kurumun verdiği bu açıklar karşısında aksinin beklenmesi zor görünmektedir. Hem sosyal sigorta fonlarının iktisadi kalkınmada kullanılması bütün yükü dar gelirli sigortalılara ve tüketicilere yükleme açısından sosyal adalet anlayışına ters düşmektedir.⁹⁸

⁹⁷ Güneş/Yakar, 138-139.

⁹⁸ Tunçomağ, 113.

Ayrıca, yıllar içinde biriken sermayeye karşın hemen hemen her ülkede enflasyon nedeniyle fiyatlar sürekli olarak yükselmektedir. Bu nedenle de başlangıçta biriken sermaye zamanla eriyecektir. Bu durum özellikle ülkemiz açısından geçerlidir. Bu da dağıtım yönteminin daha avantajlı olduğunun bir başka göstergesidir.

Her ne kadar dağıtım yönteminin tercih edilmesi gerektiğini ileri sürsek de bu yöntemde sigorta giderlerinin hep ileriye atıldığı unutulmamalıdır. Şöyle ki, bugün çalışanların emeklilik beklentileri ancak gelecek nesillerin çalışmasıyla gerçekleşmektedir. Bu yüzden de gelecek nesillere büyük sorumluluk yüklenmemesine dikkat edilmelidir.⁹⁹ Kanımızca, ihtiyat fonları kurularak dağıtım yöntemi desteklenmelidir. Bu fonlar ise her türlü siyasi müdahaleden uzak Sosyal Güvenlik Kurumunun yönetiminde olmalıdır. Devlet ise dönemler itibariyle sermaye aktarımı yoluyla fonu ayakta tutmalıdır.

7. Dağıtım ve Biriktirme Yöntemlerinin Kıyaslanması ile Her İki Yöntemde Primlerin Durumu (Genel Bir Değerlendirme)

Hangi yöntemin daha faydalı olduğunun belirlenmesinde üzerinde durulması ve çözümlenmesi gereken husus seçilecek yöntemde ödenecek primlerin daha az ve alınacak verimin yüksek olmasıdır. Şüphesiz ki, prim miktarının en düşük karşılığında alınacak hizmetin en yüksek olduğu yöntem en faydalı yöntemdir. Bu açıdan her iki yöntemde primlerin durumunu incelemeden önce biriktirme ve dağıtım metotları arasındaki farkları belirlemek yol gösterici olacaktır:

⁹⁹ *Tunçomağ*, 113-114.

- Her iki yöntem arasındaki temel fark gelir ve giderlerin aynı dönem içerisinde gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Kapitalizasyon yönteminde toplanan primler bir fonda değerlendirilir ve ileriki yıllarda ortaya çıkan sorunlara yönelir. Dağıtım yönteminde ise yılı yılına finansman esastır. Yani, o yıl toplanan primler aynı yıl içindeki giderleri karşılamak için kullanılır.

-Kapitalizasyon yönteminde karmaşık hesaplamalar mevcuttur. Zira, her yıl artan fonlar, bunların işletilmesi ve neticesinde ortaya çıkan sorunlar mevcuttur. Oysa, dağıtım yönteminde hesaplar sadedir. Yılı yılına finansman vardır.

-Kapitalizasyon yönteminde primler ücrete bağlı olmadığından ücret artışlarından etkilenmez. Dağıtım yönteminde ise primler ücretlerle ilişkilidir. Ücretlerin artışı primler üzerinde etkisini gösterir. Böylelikle, hayat pahalılığı karşısındaki değişimlere ayak uydurabilmektedir. Oysa kapitalizasyon yönteminde biriken primler enflasyon gibi çeşitli etkenler karşısında korunmasızdır.¹⁰⁰

- Kapitalizasyon yöntemi uzun vadeli sigorta kollarında rahatlıkla uygulanabilir. Dağıtım yönteminin ise uzun vadeli sigorta kollarının ilk kez kuruluşunda uygulanması zordur. Özellikle yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası kollarının ilk kuruluşunda dağıtım yöntemini kullanmak neredeyse imkânsızdır. Çünkü, bunları karşılayacak primler yok veya sıfıra yakındır. Uzun vadede ortaya çıkan bu gibi hallerde birikmiş fonlara ihtiyaç duyulmaktadır. Yeterli ölçüde fonun birikmesi için uzun bir süre gerekir.

- Kapitalizasyon yönteminde gelirin yeniden dağılımı söz konusu olmadığından ya da kısıtlı bir düzeyde gerçekleştiğinden sosyal transferler sınırlı düzeydedir. Buna karşın, dağıtım yönteminde gelirin yeniden dağılımı söz konusudur.

¹⁰⁰ Talas, Sosyal Ekonomi, 363.

-Kadınlar açısından olayı özele indirgediğimizde kapitalizasyon yönteminin bir takım sakıncaları içinde barındırdığı söylenebilir. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kadınlar iş yaşamında erkeklerden daha az ücret almakta veya kayıt dışı istihdamın daha yaygın olduğu alanlarda çalışmaktadırlar. Bu durum kadınların erkeklerden daha az birikim yapmalarına yol açabilir. Dağıtım yönteminin yürürlükte olduğu bir sistemde ise gelirin yeniden dağılımı etkili olacağından kadın ile erkek arasındaki eşitsizlik azalacaktır.¹⁰¹

Bu noktada yukarıda sorduğumuz soru olan primler açısından hangi yöntemin daha faydalı olduğu hususuna dönecek olursak doktrinde çeşitli görüşlere¹⁰² rastlamaktayız. Örneğin, bir görüşe göre, kapitalizasyon yönteminin fonksiyonlarından biri primlerin ucuzlamasıdır. Çünkü, fonların işletilmesinden elde edilecek ek gelirler gerekli prim miktarını düşürecektir. Buna karşılık, başka bir görüş dağıtım yönteminin daha ucuz olduğu yönündedir. Kapitalizasyon yönteminde primler ileriki yıllar için önceden saptandığı için en kötü risk ihtimaline göre hesaplanmaktadır. Oysa dağıtım yönteminde primler gerçek risklere göre alınacağından daha düşüktür.

Sosyal güvenliğin finansmanı birçok faktöre bağlıdır. Bu açıdan hangi yöntemin daha ucuz olduğu konusunda tartışmaları derinleştirmek yerinde değildir. Zira, prim oranlarını etkileyen faktörleri eşit kabul etsek bile ödenecek ortalama prim miktarının başlangıçta kapitalizasyon yönteminde; yeterli bir fon birikimi için gerekli sürenin geçmesinden sonra ise dağıtım yönteminde daha yüksek olacağı görülecektir.¹⁰³

¹⁰¹ Uğur, 4.

¹⁰² Dilik, Sosyal Güvenlik, 249.

¹⁰³ Dilik, Sosyal Güvenlik, 250.

Yukarıda yapılan karşılaştırma her iki yöntem arasındaki farkı ortaya koymakla birlikte gerçekte bir değer taşımamaktadır. Zira, kıyaslamalar her değişkenin sabit kabul edildiği ideal bir düzende yapılmaktadır. Oysa dışarıdan gelen olumsuz etkenler ve bunlar karşısında anılan yöntemlerin dayanıklılığı dikkate alınmalıdır.¹⁰⁴ Bu açıdan yapılan kıyaslama bir noktada gerçekçi değildir.

II. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN KAYNAKLARI

1. Genel Olarak

Sosyal Güvenlik Kurumlarının sigortalılara gerekli yardımları yapabilmeleri için parasal kaynaklara ihtiyaçları vardır. Bu parasal kaynakların yani finansmanın ne şekilde gerçekleştirileceği ise önemli bir sorundur. Bu soruna uluslararası belgelerde cevap aranmıştır. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 67 sayılı Gelir Güvencesine Dair Tavsiye Kararı (1944), 69 sayılı Tıbbi Bakımla İlgili Tavsiye Kararı (1944) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi sosyal güvenliğin finansmanını güvence altına alabilmek adına çeşitli ilkeler koymuştur. 102 sayılı Sözleşmeye göre, sigortalılara sağlanacak yardımlarla idari masraflar vergilerle veya primlerle ya da her ikisiyle birlikte karşılanacaktır. Finansman şekli ülkelere göre farklılık gösterebilir; ancak her hal ve durumda 102 sayılı Sözleşmeye göre sigortalılar tarafından karşılanacak sosyal güvenlik harcamaları tüm ülke çapında sosyal güvenliğe ayrılan mali kaynakların yüzde ellisini aşamaz. 67 sayılı Tavsiye Kararına göre ise sosyal sigortalar, sigortalılar

¹⁰⁴ *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 251.

ve işverenlerle birlikte devlet tarafından finanse edilmelidir. Her ne kadar bu tavsiye ve sözleşmelere göre sosyal güvenliğin özünü primli rejim oluşturmaktaysa da dar gelirli sigortalılar (asgari geçim koşullarının altında kalanlar) sisteme katkı sağlamak zorunda değildir. Bu kişilere yapılan yardımlar ulusal bütçeden karşılanacaktır.¹⁰⁵

Sosyal güvenliğin finansmanında başlıca iki kaynak vardır. Bunlardan ilki sosyal güvenliği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak gören ve bu sorumluluğu toplumun tamamına yükleyen anlayıştır. Buna göre, kişinin sosyal güvenliği toplumun bir ferdi olmaktan doğan bir hak niteliği taşır. O halde sistemin finansman kaynağını devlet vergi gelirleriyle karşılayacaktır. Buna karşın sosyal güvenliği kişisel sorumluluğun bir gereği olarak nitelendiren ve kişinin kendisinin ve ailesinin bugününü ve geleceğini düşünmesi gerektiği bilinciyle hareket eden ikinci görüşe göre ise sosyal güvenliğin finansman kaynağını işçi ve işverenlerden alınan primler karşılamaktadır. İkinci yöntemin kabul edildiği ülkelerde finansman işçi ve işverenlerden alınan primlerle devletin katkısına dayanmaktadır. Gerçekten de kişisel sorumluluk görüşü yaygın ve geçerli olmakla beraber günümüzde devlet katkıları da finansmanda önemli rol oynamaya başlamıştır. Bu açıdan ikinci yöntem olarak üçlü finansmandan (işçi-işveren-devlet katkıları) söz etmek mümkündür.¹⁰⁶

O halde, sosyal güvenliğin sigorta güvencesi sağlama sorumluluğunun devlete yüklendiği vergilerle yoluyla mı yoksa kişisel sorumluluk esasına dayanan prim gelirleriyle mi finanse edileceği çözümlenmesi gereken bir sorundur.¹⁰⁷

¹⁰⁵ World Social Security Report, 2010/2011, 79-80.

¹⁰⁶ Dilik, Sosyal Güvenlik, 211. Tunçomağ, 102. Talas, Sosyal Ekonomi, 354. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 75. Wikiley/Ogus/Barendt, 93.

¹⁰⁷ Saraç, 25.

2. Finansman Kaynağı Olarak Vergiler ve Yeni Zelanda Örneği

Finansman kaynaklarından biri vergi gelirleriyle finansmandır. Sosyal güvenliğin vergilerle finansmanı ile primlerle finansmanı arasındaki temel fark vergilerle finansmanın sigortalının ödeme gücüne dayalı olmasıdır. Oysa primli sistemde sigortalının ödeme gücünden çok sosyal sigorta yardım veya ödeneklerinin karşılığı sigortalılardan alınacak katkının miktarında önem taşır.¹⁰⁸

Sosyal güvenliğin vergilerle finansmanı iki şekilde olabilir. Bunlardan ilki devletin genel bütçesinden ayırdığı gelirlerle bir kaynak oluşturmastır (Bu yöntemle sistem primsiz rejime de dönüşmüş olmaktadır). Diğer ise devletin sosyal güvenliğin finansmanına özgülediği özel bir vergi (sosyal güvenlik vergisi vb.) türü ihdas ederek ödeme gücü olan vatandaşlarından bunu toplamasıdır. Birinci seçenek yani devletin genel bütçeden aktaracağı gelirle finansmana katılması tercih edildiğinde sosyal sigortaların ‘sigorta’ olma özelliği yitirilebilecektir. Bu yüzden sosyal sigorta yardımlarıyla onların karşılıkları arasındaki bağın devam edebilmesi için özel bir vergi türünün oluşturulması daha yararlı olacaktır.¹⁰⁹

Sosyal güvenliğin finansmanı açısından tercih edilecek verginin türü de önemlidir. Başvurulacak yöntem her ülkenin koşullarına göre farklı olacaktır. Örneğin, gelir vergisinin düşük olduğu ülkelerde gelir vergisinden belli bir oran sosyal güvenliğin finansmanına ayrılabilir. Diğer ülkelerde ise dolaylı vergiler aracılığıyla kısmen de olsa bu sonuç elde edilebilir.¹¹⁰ Ayrıca verginin hangi gelir grubundan toplandığı önemlidir. Zira, yüksek gelir grubundan vergi toplanması durumunda

¹⁰⁸ Bulletin of the World Health Organization, 850. *Wagner*, 7.

¹⁰⁹ Bulletin of the World Health Organization, 850.

¹¹⁰ *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 79.

gelirin yeniden dağılımı yüksek gelirliilerden düşük gelir gruplarına doğru gerçekleşir. Ancak sosyal güvenliğin finansmanında vergiler daha çok ücretler üzerinden alınıyorsa bir gelir transferinden bahsetmek mümkün olmaz.¹¹¹ Sosyal sigortaların vergilerle finanse edilmesi yaygın bir uygulama değildir. Primsiz rejim olarak adlandırılan sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin ise vergilerle finanse edilmesi günümüzde tercih edilmektedir.

Sosyal güvenliğin vergiler yoluyla finansmanı konusunda Yeni Zelanda önemli bir yere sahiptir.

Yeni Zelanda sosyal güvenlik sisteminin çıkış noktasını yardım fikri oluşturmaktadır. Sistemin ruhunu oluşturan ana düşünce toplumda yaşayan her bireyin üyesi olduğu bu yapıya karşı bir nafaka alacağına sahip olduğu ve fakirliğe düştüğü anda da bu alacak hakkını ileri sürmesi gerektiğidir.¹¹²

Ülkede tercih edilen sigorta modeli primsiz rejim olarak da adlandırdığımız sosyal yardımlardır. Bu sistemde işçilerden, bağımsız çalışanlardan veya işverenlerden herhangi bir katkı alınmamaktadır. Sistem esas itibariyle kamu yardımlarına dayanmaktadır. Ülkede yaşayan herkes sosyal güvenliğin kapsamındadır.

Yeni Zelanda oldukça kapsamlı ve neredeyse tamamen vergiler yoluyla finanse edilen bir sosyal güvenlik sistemine sahiptir. Ülkede ilk olarak 1898 yılında yaşlılık sigortası oluşturulmuştur. Ardından 1911 yılında sigortalıların geride kalan yakınları için bir sigorta kolu hazırlanmıştır. Yeni Zelanda'da halihazırda 1965 yılında yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Yasası ve 2011 yılında yürürlüğe giren Yeni Zelanda Emeklilik Yasası (New Zealand Superannuation) uygulanmaktadır. Sistem vergiler yoluyla finanse edilmektedir. Yaşlılık aylığına hak kazanmak için yine de bir takım

¹¹¹ Bulut, 19.

¹¹² Tunçomağ, 29.

koşulların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Buna göre en az on yıldır Yeni Zelanda’da ikamet edip 65 yaşını dolduranlar bu aylığa hak kazanacaktır.¹¹³

İşsizlik yardımı ilk olarak 1930 yılında yürürlüğe girmiştir. Ülkede halihazırda 1965 yılında yürürlüğe giren yasa hükümleri uygulanmaktadır. İşsizlik yardımları ‘sosyal yardım’ düşüncesi ışığında hizmet vermektedir. İki tür işsizlik yardımından bahsetmek mümkündür. İlki işsizlik yardımı (unemployment benefit) diğeri ise aile desteğinden yoksun kalan gençlere özel işsizlik yardımudur (independent youth benefit). İşsizlik yardımına hak kazanmak için kanun belli bir takım şartlar aramıştır. 18 yaşından büyük olup aktif bir biçimde iş arayan ve en az iki yıldır ülkede ikamet eden işsizlere bu ödenek verilecektir. Ancak, kişinin işsiz oluşu çalışmaya isteksizliğinden veya önceki işinden haklı bir nedenle çıkarılmasından kaynaklanıyorsa kendisine bu yardım yapılmayacaktır. Aile desteğinden yoksun kalan gençlere özel işsizlik yardımı ise 16 ila 17 yaşında olup ailesiyle birlikte yaşamayan ya da onlardan maddi herhangi bir destek alamayıp ülkede en az yirmi dört ay düzenli yaşayıp işsiz, engelli, hamile, hasta veya staj/eğitimde olanlara verilir.¹¹⁴

Her ne kadar Yeni Zelanda’da sosyal güvenliğin vergiler yoluyla finansmanı söz konusuysa da Kaza Sigortası Kurumu (Accident Compensation Corporation-ACC) buna bazı istisnalar getirmektedir. Kaza sigortasının geçmişi 1901 yılına kadar gitmektedir. Daha sonra 1 Nisan 1974 yılında ACC resmi olarak kurulmuştur. Kurulduğundan bu yana 1992, 1998,1999 ve 2001 yıllarında yapılan çeşitli reformlarla¹¹⁵ değişikliğe uğramıştır. Ülkede halihazırda 2001 yılında yürürlüğe giren Kaza Sigortası Kanunu (Accident Compensation Act) uygulanmaktadır.

¹¹³ ISSA: New Zealand, 146.

¹¹⁴ ISSA: New Zealand, 149-150.

¹¹⁵ ACC’nin tarihsel gelişimi hakkında detaylı bilgi için bkz. *Flood*, 3-10.

Kanunun 259. ve devamı maddelerinde ACC'nin yapısı ve işlevi yasal temele oturtulmuştur. Buna göre ACC, ülkedeki kaza tazminatı sisteminin idaresinden sorumludur. Kurum, Bakanın atadığı 8 kişilik bir heyet tarafından idare edilmektedir. Kurumun yetkileri arasında primleri toplamak, sigorta kapsamını belirlemek, kurumun hesaplarını yönetmek ve uyuşmazlıkları çözmek yer almaktadır. ACC, kanunun yürürlüğe girdiği dönemde hükümetin belirlediği politikalar doğrultusunda ve Bakanın talimatlarıyla hareket etmek mecburiyetindeydi (Accident Corporation Act m.270). 2005 yılında yapılan değişiklikle beraber bu hüküm yürürlükten kaldırılmıştır.

ACC, 1999 yılına kadar pay-as-you-go olarak adlandırılan ve belirli bir yılın sigorta gelirlerinin yine aynı dönem için kullanıldığı dağıtım yöntemine göre işlemektedir. 1999 yılında ise hükümet aldığı bir kararla ACC'yi biriktirme yöntemiyle idare etmeye başlamıştır.¹¹⁶

İş kazaları ve meslek hastalıkları için işverenler sigortalı işçiler adına işyerinin tehlike sınıf ve derecesine göre %0.11 ila 6.46 oranında ACC'ye prim öderler. Bağımsız çalışanlar ise iş kazaları ve meslek hastalıkları primlerini kendileri öderler. Devlet de katkı sağlamaktadır.¹¹⁷

ACC, işle ilgili olsun veya olmasın ülkedeki tek ve mecburi kaza sigorta sağlayıcısıdır. ACC kazanın nasıl gerçekleştiğine ya da kusurun varlığına bakmaksızın ülkede yaşayan herkesi şemsiyesi altına almıştır. ACC'nin kapsamına aldığı kazaları ise temel olarak dört ana başlık altında sıralayabiliriz. Bunlar: herhangi bir kaza sonrası meydana gelen yaralanmalar, tıbbi tedaviler sonucu meydana gelen hasarlar, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meydana gelen yaralanmalar/hasarlar,

¹¹⁶ Todd, 213.

¹¹⁷ ISSA: New Zealand, 148. Todd, 213.

fiziksel bir yaralanma ya da cinsel bir saldırı sonucunda meydana gelen ruhsal bozukluklar.¹¹⁸

3. Finansman Kaynağı Olarak Primler

A. Genel Olarak Primler

Kişisel sorumluluk ilkesi çerçevesinde işçilerden ve işverenlerden alınan primler sosyal sigortaların en önemli finansman kaynağıdır. Bazı durumlarda devletin de finansmana katkısı olmaktadır. Primlerin işçi veya işverenlerden ne oranda alınacağı ya da devlet katkısının olup olmayacağı öncelikli olarak karşılaşılabilecek riskin özelliğine bağlıdır. Bunun yanı sıra ülkenin siyasi ve ekonomik yapısının da bu tercihte etkin bir rolü bulunmaktadır. Türk Sosyal Güvenlik sisteminde ilk kez II. Beş Yıllık Kalkınma Planında devletin sigorta fonlarının finansmanına üçüncü bir taraf olarak katılması öngörülmüştür. Ardından, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu işçi ve işverenin dışında devletin de düzenli prim ödeyerek işsizlik sigortasının finansmanına katılımını hükme bağlanmıştır.

Prim gelirleriyle finanse edilen bir sistemde, sosyal güvenlik kendi amacını gerçekleştirirken bir taraftan sigortalılardan aldığı primlerle onları belli oranda gelir payından mahrum etmekte diğer yandan da onları bu gelir sayesinde çeşitli sosyal risklere karşı koruma altına almaktadır.¹¹⁹ Prim gelirleriyle finanse edilen bir sistem

¹¹⁸ Todd, 198.

¹¹⁹ Saraç, 25.

şeffaf, hesap verebilir ve makuldür. Zira, prim gelirleriyle sunulan hizmet veya ödenen aylık/gelirler arasında rahatlıkla anlaşılabilir bir bağ vardır.¹²⁰

Prim, özü itibarıyla sosyal güvenlikten sağlanan karşılıkların ve sosyal güvenlik kurumunun yönetim giderlerinin bir karşılığıdır. Gerçekten de Türk sosyal güvenlik sisteminde, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 79. maddesinde bu durum şu şekilde ifadesini bulmuştur: "*Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır. Kurumca tahsil edilen genel sağlık sigortası primleri, tahsil edilmesini müteakip doğrudan Kurum bütçesinin genel sağlık sigortası kalemine aktarılır.*" O halde sosyal güvenliğin finansmanı için toplanan prim gelirleri sadece iki alanda kullanılmaktadır. Bunlardan ilki sosyal sigorta yardımlarının finansmanı diğeri ise Sosyal Güvenlik Kurumunun yönetim giderleridir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 37. maddesi kurumun yönetim giderlerine ayrılacak prim gelirlerine bir sınırlama getirmiştir. Buna göre, genel yönetim giderleri, Kurumun yıllık toplam gelirinin % 5'ini aşamaz.

B. Sosyal Sigorta Primlerinin Özel Sigorta Primlerinden Farkı

Sosyal sigortalarda da özel sigortalardaki sigortacılık tekniği kullanılmaktadır. Zira, her iki sigorta türünde de sigortalıların karşılaşacakları tehlike sonucu uğrayacakları zararı eşitleme amacıyla topluluk içindeki kişiler arasında riziko dağıtımı yapılmaktadır. Gerçekten de topluluk üyelerinin karşılaşabileceği riskler bir

¹²⁰ Mouton, 27.

topluluk içinde dayanışma ilkesi doğrultusunda paylaşılmaktadır.¹²¹ Her sigortalı ödediği primler karşılığında çeşitli risklere karşı korunmaktadır. Sosyal sigorta hukukundaki prim kavramı ile özel sigortalarda kullanılan prim kavramı her ne kadar birbirlerini çağrışırsalar da aralarında fark bulunmaktadır.¹²²

-Özel sigortada, sigorta ilişkisi ile prim ilişkisi özel hukuk sözleşmesi doğrultusunda, isteğe bağlı olarak kurulmakta iken, sosyal sigortada kamu hukuku çerçevesinde zorunlu olarak doğmaktadır¹²³. Buna bağlı olarak, sosyal sigorta primlerinin, sigortalının iradesi dışında düzenli olarak ve gelir elde edildiği sürece ödenmesi gerekmektedir.¹²⁴

- Özel sigortada prim ile sigorta arasında bir karşılıklılık mevcuttur. Maruz kalınan riskten doğan zararların karşılanması, priminin ödenmiş olmasına bağlıdır. Sosyal sigortada ise; primin ödenmemiş olması, örneğin iş kazası ve meslek hastalığında, sigorta kurumunun edim yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Ayrıca, edimin yüksekliği, özel sigortada primin yüksekliğine bağlı iken; sosyal sigortada böyle bir durum söz konusu değildir.¹²⁵

-Özel sigortada primin yüksekliği, riskle orantılı ölçüde ve sözleşmeyle belirlenmektedir. Sosyal sigortada ise, sigortalının kazancına göre ve yasayla veya Sosyal Sigorta Kurumunca belirlenmektedir. Ayrıca, sigortalının yaşı, cinsiyeti, aile ve sağlık durumu, özel sigortadaki aksine, prim miktarını etkilememektedir.¹²⁶

-Özel sigortada primleri genellikle sigortalı tarafından karşılanmaktadır. Sosyal sigortalarda ise, primler sigortalının yanı sıra devlet tarafından da

¹²¹ Dilik, Primler ve Devlet Katkıları, 2.

¹²² Saraç, 26-27. Güzel/Gökçeoğlu, 9. Ayrıca bkz. Richardson (çev. Yazgan), 47-48.

¹²³ Korkusuz/Uğur, 176. Saraç, 27.

¹²⁴ Çubuk, 55-56.

¹²⁵ Sözer, Sosyal Sigortalar, 61.

¹²⁶ Sözer, Sosyal Sigortalar, 61. Korkusuz/Uğur, 176. Saraç, 27.

ödenebilmekte; fakat sigortalılık haklarından sadece sigortalı (ve yakınları) yararlanmaktadır.¹²⁷

C. Primlerin Çeşitleri

Sosyal sigorta primleri ödeyenlere, tahsil şekline, hesaplama tarzına ve niteliğine göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır.

Sosyal sigorta primleri ödeyene göre; sigortalı, işveren veya devlet primleri olarak gruplandırılmaktadır. Sosyal sigortaların ana gelir kaynağını oluşturan primleri bazı ülkelerde sadece işçi ve işveren bazılarında ise işçi-işveren ve devlet (tripartite financing system) olmak üzere üçlü şekilde finanse edilmektedir.

Primlerin hesaplanmasında iki temel yöntem vardır. Bunlar sabit prim yöntemi ve emek gelirine dayanan prim yöntemidir. Sabit prim yönteminde aynı grupta yer alan işçi veya işverenlerden eşit miktarda prim alınmaktadır. Bu sistem özü itibariyle gelir farklılıklarını dikkate almaksızın herkesten sabit bir prim miktarının alındığı tam bir eşitlik düşüncesine dayanmaktadır. Yine de gelir farklılıklarını göz ardı eden bu yöntem sosyal adalete aykırı düştüğünden ve şeklen eşitlikçi bir görünüm arz ettiğinden günümüzde uygulanmamaktadır. Emek gelirine dayanan prim yönteminde ise ödenecek prim miktarı gelirin seviyesine göre azalıp çoğalacaktır. Farklı gelir grupları için belirlenecek prim miktarı ile adaletsizliklerin önüne geçilmesi hedeflenmektedir.¹²⁸

¹²⁷ Korkusuz/Uğur, 176. Saruç, 28.

¹²⁸ Başterzi (S), İşsizlik Sigortası (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), 87-88.

Primleri kazançla olan ilişkisine göre nisbi ve mutlak primler olarak ikiye ayırmak mümkündür.¹²⁹ Eğer primler sigortalının kazancının belli bir oranından ibaret ise nisbi primden söz edilir.¹³⁰ Buna karşın, kişinin kazanç seviyesini içerisinde girdiği grubun karşılığı olan maktu ödeme şeklinde ise veya yeknesak bir ödeme biçiminde ise bu tür primlere de mutlak prim¹³¹ adı verilmektedir.¹³²

Primlerin kural olarak ivazları karşılması gerekir. Sosyal sigortaların kapsamına aldığı nüfusun karşılaşacağı kesin veya muhtemel riskler sonucu sigortalının ve diğer hak sahiplerinin talep edeceği ivazların hali hazır değerleri prim miktarlarını belirler. Bu şekilde hesaplanan primlere '*safi prim*' denmektedir. Safi prim, sigortalıların ve dolaylı olarak sigorta kapsamına dahil olanların (eş, çocuklar, ana-baba) karşılaşabilecekleri tehlike ihtimalleri istatistiksel olarak hesaplanarak belirlenmektedir. Ancak, sosyal sigortalar büyük bir kuruluştur ve görevlerini yerine getirirken bazı harcamalar yapar. Bu harcamaları primlerin tahsili dahil ivazların ödenmesi, yapılacak her türlü yatırım ve idare masrafları oluşturmaktadır. Tüm bunların karşılanması için primlerin belli bir oranda artırılması gerekir. Bu ilave ile birlikte, sosyal sigortaların toplayacağı prim oranı veya miktarları elde edilir ki bu prim de daima gayrisafidir.¹³³

¹²⁹ Wikiley/Ogus/Barendt, 27.

¹³⁰ Nisbi primlerde sigortalılar üzerindeki yük görünüşte eşit olarak dağıtılmış olur. Gerçekte 1500 lira kazancı olan birinden %10 oranında alınan prim 7000 lira kazancı olanda göre daha ağırdır. O halde, nisbi primlerin sabit oranlı olması gelirin yeniden dağıtılmasına etki etmemektedir. Sabit oranlı primlerin, artan oranlı hale getirilmesi mümkündür. Bu takdirde kazançlar arttıkça ödenen prim oranları da artacaktır. Böylece daha az geliri olanlar az prim ödeyerek sosyal güvenceye kavuşturulurken üst gelir grupları eş orandaki bu ivazı nisbi olarak daha büyük fedakarlıkla temin etmiş olacaktır. Yazgan, Sosyal Sigorta, 98-100.

¹³¹ Beveridge Raporunda savunulan ilke, herkesten maktu prim alınması yönündeydi. Wikiley/Ogus/Barendt, 27.

¹³² Arıcı, Sosyal Güvenlik, 116. Yazgan, Sosyal Sigorta, 101-102.

¹³³ Yazgan, Sosyal Sigorta, 105-106.

D. Prim Ödeme Yöntemleri

Primler, sosyal güvenliğin koruyucu zırhının içine aldığı tehlikelerin hepsi için tek bir miktar olarak tesbit edilebileceği gibi her sigorta kolu için ayrı ayrı da belirlenebilir. Tek veya her sigorta kolu için ayrı ayrı prim alınması (çok prim) hususu primlerin tahsil edilme şekillerine göre yapılan bir ayrımın sonucudur. Ne var ki, her iki ödeme yöntemi arasında ciddi bir fark olduğunu iddia etmek kolay değildir. Zira, sosyal güvenliğin temel amacı, tahsil ettiği primlerle sistemi finanse etmek ve sosyal riskler karşısında bireyi korumaktır. Prim her iki halde de genel aktüaryal dengeyi sağlayacak oranda tesbit edilmelidir.¹³⁴

a. Çok Prim

Sosyal sigortalar, başlangıçta bütün sigorta kolları için aynı zamanda ortaya çıkmadığı kademeli olarak gerçekleştiği için çok prim yöntemi uygulanıyordu. Sosyal sigorta sistemlerini geliştiren ülkelerde (Türkiye gibi) hala çok prim yöntemi uygulanmaktadır.

Çok prim yöntemi, her sigorta kolunun ayrı ayrı belirlenmiş prim oranı esasına göre çalışmasına neden olmaktadır. Bu yöntemde her sigorta kolunun gelirleri bilinmekte, harcamalar buna göre yapılmakta, yönetim daha basit ve masrafsız olmaktadır. Ayrıca, çok prim yönteminin, primlerin toplanmasında psikolojik olarak da olsa kolaylaştırıcı bir etkisi olduğu kabul edilmektedir. Zira, her sigorta kolunun kendi gelirine göre giderini ayarlamasının gerekmesi, gereksiz harcama yapılmasının

¹³⁴ Yazgan, Sosyal Sigorta, 104.

önlenmesi, sigortalının verdiği karşılığını alabildiğini görmesi bu yöntemin faydaları arasındadır¹³⁵. Çok prim uygulamasında her sigorta kolu için ayrı prim alınması primlerin fiyat olma özelliğini öne çıkararak nimet-külfet dengesini güçlendirmektedir.¹³⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan önce Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kurumunda analık sigortası hastalık sigortasından ayrılmış ve bu sigorta kolu için ayrı prim alınması yoluna gidilmişti. İş kazaları, meslek hastalıkları, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için ise tek prim yöntemi benimsenmişti. Gerçekten de, Sosyal Sigortalar Kanunu uygulamasında kısa vadeli sigorta kolları için (iş kazası-meslek hastalığı-analık ve hastalık) ayrı prim alınırken uzun vadeli sigorta kolları için (malullük-yaşlılık-ölüm) tek prim alınmaktaydı. Yine de sistem bir bütün olarak ele alındığında çoklu prim yöntemiyle finanse edilmekteydi.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla birlikte, kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları oluşturuldu. Kısa vadeli sigorta kolları içinde olan iş kazası, meslek hastalığı, analık, hastalık sigortaları için tek prim; uzun vadeli sigorta kolları arasında olan yaşlılık, malullük, ölüm sigortaları için de tek prim sistemi uygulanmaya başlanmıştı. Fakat, genel sağlık sigortası primi bunlardan ayrıdır.¹³⁷ O halde Türk Hukukunda SSGSSK’yla beraber (ve öncesinde) içinde birden fazla tek primin olduğu karma bir sistemin benimsendiğini söylemek yanlış olmayacaktır.¹³⁸

¹³⁵ Yazgan, Sosyal Sigorta, 104-105. Tuncay/Ekmekeçi, 144.

¹³⁶ Alper, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 176.

¹³⁷ Dilik, Sosyal Güvenlik, 215.

¹³⁸ Alper, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 175.

b. Tek Prim

Sosyal güvenlik sistemlerinde daha yeni ve gelişmiş yöntemleri benimseyen ülkelerde (İngiltere ve İrlanda gibi) tek prim yöntemi kabul edilmiştir. Tek prim yönteminde her sigorta kolu için ayırıştırma yapılmaksızın tek bir prim alınmaktadır. Tek prim yöntemi Beveridge Raporunda da tavsiye edilmiştir. Beveridge’e göre her ne kadar düşük gelire sahip kimseleri zorlayabilecek olsa da tek prim esas uygulanmalıdır. Nitekim İngiltere, aile ödenekleri ve sağlık yardımları hariç bu yöntemi benimsemiştir.¹³⁹

Tek prim yöntemi özü itibariyle birçok işi birleştirmekte, dolayısıyla sadeleştirmektedir. Böylece, işyerleri her sigorta kolu için yapacağı hesaplar ve bordrolardan kurtulmakta ve zamandan tasarruf etme olanağını elde etmektedir. Yine de tek prim psikolojik açıdan daha çok vergi karakterini yansıttığı için rahatsızlıklara neden olabilir. Nitekim, ayrı ayrı prim toplanmasında (çok prim yönteminde) primlerde fiyat veya karşılık vasfı daha barizdir. Sosyal sigortaların toplam aktüaryal dengesinin oldukça yüksek prime ihtiyaç göstermesi hallerinde tek primin yukarıda da değindiğimiz gibi psikolojik bakımından benimsenmesi oldukça güçtür. Bununla birlikte, finansmanda işveren ve devlet katkılarının olduğu sistemlerde tek primin benimsenme imkanı bulunmaktadır.¹⁴⁰

¹³⁹ Spicker, 72. Tuncay/Ekmekçi, 145.

¹⁴⁰ Yazgan, Sosyal Sigorta, 105.

E. Primlerin Hukuki Niteliği

Sosyal sigortaların temeli prim ilişkisinin varlığına dayanır. Bu ilişkinin taraflarından biri Sosyal Sigortalar Kurumu diğeri ise sigortalı ve/veya onun işverenidir. Kurumun prim talep hakkı; sigortalı ve onun işverenin de prim yükümlülüğü söz konusudur.¹⁴¹ Prim ilişkisinin varlığında en çok gündeme gelen soruların başında primlerin hukuki niteliğinin ne olduğu gelmektedir.

Doktrindeki bir görüşe göre, sosyal sigorta primleri ücretin bir parçasıdır. İşverenler, sosyal sigorta primlerini ödemek için işçinin ücretinin bir kısmına el koymakta ve bu bölümü daha sonra Kuruma ödemektedirler. Diğer bir deyişle, işçinin primleri kendi ücretinden kesilmektedir. Bu nedenle işçinin ücretinden kesilerek ödenen işveren primlerine geri bırakılmış ücret, dolaylı ücret, sosyal ücret adı verilmektedir.¹⁴²

Diğer bir görüşe göre ise sosyal sigorta primleri bir tür vergi olarak kabul görmektedir.¹⁴³ Bu görüşün temelini oluşturan neden ise primlerin vergiler gibi zorunlu oluşu, ödenmediği takdirde kamu yaptırımları ile karşılaşılması, matrah ve oranlarının keyfi olmayıp yasalarla belirlenmesidir.¹⁴⁴ Ancak, primlerin vergilerden kesin çizgilerle ayrılan yanları vardır. Örneğin, primler vergiler gibi yıllık değildir. Ödeme dönemleri itibarıyla primler farklılık gösterirler. Ayrıca primlerde, vergilerden farklı olarak tahsis (ayırma) ilkesi geçerlidir. Primler özel olarak sosyal sigorta harcamaları için toplanır ve sadece bu amaç için kullanılır. Primlerle ivazlar arasında bir ilişki mevcuttur. Primlerle vergiler arasında benzerliklerin yanı sıra bu tür farklılıkların

¹⁴¹ Saraç, 28.

¹⁴² Saraç, 28. Doğan, 434. Tuncay/Ekmekçi, 153.

¹⁴³ Bu görüşü savunana yazarlar için bkz. Talas, Sosyal Ekonomi, 359. Alper, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 176. Alper, Sosyal Sigortalar Hukuku, 144. Dilik, Sosyal Güvenlik, 220. Tuncay/Ekmekçi, 153.

¹⁴⁴ Doğan, 434. Dilik, Sosyal Güvenlik, 219. Saraç, 28. Tuncay/Ekmekçi, 153. Tunçomağ, 104.

oluşu doktrinde bazı yazarlarca primlerin özel bir vergi türü olduğu görüşünü doğurmuştur.¹⁴⁵ Bu görüşe göre, “prim, matrahı ücret olan, tahsis edilmiş olduğu gaye için kullanılacak özel bir vergidir.”¹⁴⁶

Doktrindeki öne sürülen bir başka görüşe göre ise primler çift niteliklidir. Buna göre primler kısmen ücret kısmen de vergiden oluşan bir yapıya sahiptir. Zira, primler işçinin ücretinden kesildiği için ücretin bir parçası; bu kesinti zorunlu olarak kaynağından yapıldığı için de bir nev’i vergidir.¹⁴⁷

Bizim de katıldığımız ve doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göre primler, kamu hukukundan doğan kendine özgü bir kurumdur.¹⁴⁸ Primlerin hukuki niteliğini ücret veya vergi olarak nitelendirmek primlerin içinde barındırdığı farklılıklar göz önüne alındığında yerinde olmayacaktır. Öncelikle, İş Kanuna göre ücret, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişi tarafından işçiye ödenen tutardır. Prim ise işçiye değil Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. Prim ödenmesinin amacı sigortalı ve onun ailesinin karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı güvence altına alma düşüncesidir. İşverenin ödediği prim miktarı her ne kadar işçinin ücreti üzerinden hesaplanırsa da bu işverence bağımsız olarak ödenen bir sosyal güvenlik harcamasıdır. İşverenler kendi payına düşen prim oranlarını ödemeleriyle sosyal riskin sonuçlarına katlanma yükümlülüğünü kural olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yüklemektedirler. Sigortalılar kendi üzerlerine düşen payı ödemeleriyle de birlikte Kurumdan bir karşılık talep etme hakkını elde ederler. Öte yandan, işverenin prim payını vergiye benzetmek

¹⁴⁵ Bu görüşteki yazarlar için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 153-154.

¹⁴⁶ *Tuncay/Ekmekçi*, 154.

¹⁴⁷ *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 220. *Saraç*, 29.

¹⁴⁸ Bu görüşü savunan yazarlar için bkz. *Sözer*, Sosyal Sigorta İlişkisi, 60. *Doğan*, 435. *Saraç*, 29-30.

yerinde olmayacaktır. Zira vergiler zorunlu ve karşılıksız bir yapı sergilemektedir.¹⁴⁹

Ayrıca vergiler devlet bütçesinin içinde yer alırken primler bu bütçeden ayrıdır.¹⁵⁰

F. Sosyal Güvenliğin Finansmanında Üçlü Sistem

Bu esasa göre, sosyal güvenliğin finansmanı işçi ve işverenden alınan primlerle devletin katkısına dayanmaktadır.

a. İşçilerin Finansmana Katılma Nedenleri

Sosyal güvenliğin finansmanına işçilerin katılma nedeni kişisel sorumluluk ilkesidir. Buna göre, kişiler sosyal güvenlik gibi bir kurum mevcut olmasaydı kendi imkanları çerçevesinde sosyal tehlikelere karşı kendilerinin ve ailelerinin geleceklerini düşünerek bireysel olarak tasarruf yapacak idiyse, şimdi bu tasarruflarını kişisel olarak ayırmak yerine zorunlu tasarruf şeklinde sosyal güvenlik kurumlarına devretmişlerdir. Sigortalılar nasıl ki sosyal güvenliğin sunduğu menfaatlerden yararlanıyorlar o halde bunun külfeti olan finansmanına da katkı sağlamak zorundadırlar.¹⁵¹ Örneğin İngiliz Sosyal Sigorta sistemine göre, işçilerin finansmana katılmasının en önemli nedeni kendilerinin sigorta yardımlarını hak ettikleri düşüncesinin onlarda oluşmasıdır. Gerçekten de, sigortalılar kişisel sorumluluk bilinciyle hareket etmekte ve geleceklerini kendi tasarruflarıyla güvence altına

¹⁴⁹ Doğan, 435. Saraç, 29-30.

¹⁵⁰ Bu noktada Gelir Vergisi Kanunundan söz etmek yerinde olacaktır. Kanunun m. 30/2 ve 63/2 fıkralarına göre, işverenler çalıştırdıkları işçiler için, bağımsız çalışanlar ise kendileri için ödedikleri sosyal sigorta primlerini vergiye tabi gelirlerinden indirme hakkına sahiptirler.

¹⁵¹ Talas, Sosyal Ekonomi, 355.

almaktadırlar. Bu yüzden sigorta yardımlarına kendi ödedikleri primlerle hak kazandıklarının farkındadırlar. Lord Beveridge'e göre, İngiliz halkının arzusu da devletin kendilerine sadaka veya ücretsiz ödenek sunması değil, yapılacak yardımları finanse ederek buna kendi güçleriyle hak kazanmalarındır. Franklin Roosevelt'e göre ise, eğer sosyal güvenlik yardımları sigortalılarca karşılanırsa, hükümetler dahil hiç kimse (hiçbir siyasi güç) bu yardımları ortadan kaldıramaz. Diğer bir deyişle, sigortalıların finansmana katılımı, sunulacak yardımların veya ödeneklerin mevcudiyeti ve devamı için koruyucu bir kalkandır.¹⁵²

Öte yandan doktrindeki bir görüşe göre, işçilerin sosyal güvenliğin finansmanına katılımı bazı sakıncaları da beraberinde getirmektedir. Buna göre, işçiler sigorta yardımlarına hak kazanmak istiyorsa çalışmak zorundadırlar. Bu düşünce ise, işsiz üniversite mezunları, ev hanımları, doğuştan hasta ve engelli olanlar gibi büyük bir kitleyi kapsam dışına itmektedir. Bu ise toplumda sosyal dışlanmışlık sorununun doğmasına neden olabilir. Kıta Avrupasında ülkeler kapsam dışında kalan (sosyal dışlanmışlık) kişileri de sosyal sigortaların kapsamına alabilmek için yasal değişiklikler yapmaktadır. Bu durum ise sosyal sigortaların var olduğu yerde iki katmanlı bir yapının doğmasına neden olmaktadır: Sigorta yardımlarını hak eden zenginler ile finansmana katılma gücü olmayan ve özel hükümlerle koruma altına alınan dar gelirler. Bu ise sistemi hak eden muhtaçlar ve hak etmeyen muhtaçlar olarak riskli bir ayrışmaya sürüklemektedir.¹⁵³

Primin işçi ve işverenden birlikte alındığı sistemlerde, bu primlerin oranı, tehlikenin derecesine ve ülkenin içinde bulunduğu iktisadi ve sosyal duruma göre

¹⁵² Spicker, 69-70.

¹⁵³ Spicker, 70.

belirlenir.¹⁵⁴ Ancak prim uygulaması yönündeki genel eğilim, sigortalıların ödedikleri primlerin oranının azaltılması yönündedir. Gerçekte ise durum daha farklıdır. Nitekim, sigorta giderlerinin neredeyse tamamını sigortalılar karşılamaktadır. Çünkü işverenlerdeki genel eğilim ödedikleri sigorta primlerini başka gruplar üzerine yansıtma biçimindedir. İşverenlerin bu primleri normal ücret artışlarını yavaşlatarak, durdurarak ya da doğrudan doğruya ücretleri düşürerek sigortalı işçiler üzerine yansıtmaları mümkündür. Ancak, gerçekte işletmelerin ödedikleri sosyal sigorta primlerini fiyatlar yoluyla ileriye doğru tüketiciler üzerine yansıtmaları daha muhtemeldir. Ancak dikkat edilecek olursa tüketiciler arasında sigortalıların sayısı fazla olduğu için bu durumda yine sigorta primleri yükünün tamamına yakınına sigortalılar katlanmış olacaktır.¹⁵⁵

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre devletin ve işverenin sosyal güvenliğin finansmanına katılmaları gereksizdir. Bu yükün tamamına işçiler katlanmalıdır. Buna göre, özellikle sanayileşmiş ülkelerde sigortalı işçiler artık fakir ve muhtaç değildir. Aynı zamanda bu işçiler nüfusun da büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Dolayısıyla devletin sosyal güvenliğin finansmanına yapacağı katkıların çoğu dolaylı olarak yine bu grubun cebinden çıkacaktır. İşverenlerden alınacak primler ise gereksizdir. Zira işçilerin ücret artışlarını düşürmekte veya tamamın bunu ortadan kaldırmaktadır. Finansmana devletin ve işverenlerin katılmaları ise onları muhtaç kişiler duruma düşürmektedir. Bu onur kırıcı muameleye son vermek için ise işçilerin finansmanda tek aktör olmaları şarttır.¹⁵⁶ Bu görüşe ne yazık ki katılmak mümkün değildir. Nitekim, bu görüş ancak iktisadi olarak çok gelişmiş ülkelerde uygulanabilir. Gelişmekte olan

¹⁵⁴ *Tunçomağ*, 103.

¹⁵⁵ *Wikiley/Ogus/Barendt*, 26-27. *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 216.

¹⁵⁶ *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 216-217.

veya gelişmemiş ülkelerde (hatta gelişmiş ülkelerde dahi) bu sistem sosyal güvenliğin sosyal olma niteliğini yok edecektir. Ayrıca sosyal güvenliğin tüm masraflarının sigortalılardan alarak finanse edilmesi imkansız denecek kadar güçtür.

b. İşverenlerin Finansmana Katılma Nedenleri

İşverenlerin menfaati ile işçilerin emeği arasında doğrudan bir ilişki vardır. İşverenler işçilerin çalışması sonucunda ciddi bir ekonomik güç elde etmektedir. Bu çalışma ilişkisinin ve emeğin korunmasında işverenlerin sorumluluğu ve yararı bulunmaktadır. O halde işverenler çalıştırdıkları işçileri sosyal risklere karşı korumak zorundadır. Bu sayede her iki kesim arasındaki fedakarlık da denkleştirilmiş olacaktır. Beveridge'e göre de işverenler sosyal güvenliğin finansmanına işçilerle birlikte katılmalıdır. Çünkü bu sayede işçiler kendilerini basit bir üretim aracı olarak düşünmekten vazgeçip kendi yaşamlarına değer verilen insanlar olarak hissedeceklerdir.¹⁵⁷

İşçilerin karşılaşacakları riskler çoğunlukla işverenin işini yaptığı, ona katkı ve kar sağladığı için doğmaktadır. Dolayısıyla, işverenler bir taraf olarak sosyal güvenliğin finansmana katılmalıdır. Bu durum işverenler arasındaki rekabet eşitliği açısından da önem arz etmektedir. Zira böyle bir mecburiyet olmasaydı bazı işletmeler gerekli tedbirleri almayacak, tedbirleri alan öbür işletmelere oranla daha elverişli konuma geçeceklerdi. İşte işverenlerin sosyal güvenliğin finansmanına katılımının zorunlu oluşu bu durumun da önüne geçmektedir.¹⁵⁸ Ancak, doktrinde, primlerin

¹⁵⁷ Wikiley/Ogus/Barendt, 27.

¹⁵⁸ Dilik, Sosyal Güvenlik, 218. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 75. Talas, Sosyal Ekonomi, 356. Tunçomağ, 105. Yazgan, Sosyal Sigorta, 95.

Ücretler üzerinden alınmasının işgücü maliyetini arttırdığı dolayısıyla istihdamı olumsuz etkilediği eleştirileri mevcuttur. İşgücü maliyetinin artması ise rekabeti zayıflatmakta, özellikle emek faktörünün yoğun olarak kullanıldığı işyerlerini (makineleşme oranı yüksek olan işyerlerine göre) olumsuz etkilemektedir.¹⁵⁹

Bunların yanı sıra, işverenlerin sosyal güvenliğin finansmanına katılmasının temelinde sosyal güvenliğin tüm harcamalarının işçilerden alınacak primlerle karşılanamayacak olması düşüncesi yatmaktadır. Zira, yüksek primler sigortalıların ödeme gücünü aşacak ve onlara ağır yükler yükleyecektir. İşveren katkısı sigortalıların prim yükünü azaltmaktadır.¹⁶⁰

İşveren primlerinin zorunlu oluşu bir başka açıdan daha değerlendirilebilir. Bilindiği üzere sosyal güvenlik insanlık tarihi ile yaşıt ve zorunlu bir ihtiyaçtır. Toplumlar ekonomik ve sosyal açıdan ne kadar gelişmiş olursa olsunlar sosyal güvenliğe duyulan ihtiyaç hiçbir zaman eskimeyecektir. Dolayısıyla, sigortalılara ödenen ücretin içinde sosyal güvenlik ihtiyaını karşılayacak bir payın bulunması gerekmektedir. O halde primlerin ücretin ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bundan dolayı da işveren primlerini, işverenin katkısı olarak değil de ücretin ayrılmaz bir parçası olarak nitelendirmek olanaklıdır.¹⁶¹

Bu noktada işverenlerin finansmana katılımlarının gerçek anlamda bir katılma olarak kabul edilip edilmeyeceği sorusu akla gelmektedir. Bu soru bizi bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak ele almaya çalışacağımız yansıma olayına götürmektedir. İşverenlerin ödedikleri primlerin oranı zamanla artma eğilimi göstermektedir. Ancak, bu durum sosyal güvenlik giderlerinin çoğunluğunun gerçek anlamda işverenlerce

¹⁵⁹ *Euzby*, 227. *Euzby/Euzby*, 53-57.

¹⁶⁰ *Yazgan*, Sosyal Sigorta, 95. *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 218. *Güzel/Okur/Canikliğlu*, 75. *Talas*, Sosyal Ekonomi, 356. *Tunçomağ*, 105.

¹⁶¹ *Yazgan*, Sosyal Sigorta, 95-96.

karşılandığı anlamına gelmez. Çünkü, işverenler ürettikleri mal veya hizmetlerin maliyetlerine primler için yaptıkları katkıları da ilave ederek tüketicilere yansıtmaktadırlar. Bu ise bizleri işverenlerin finansmana katılımlarının gerçek mi yoksa göstermelik bir katılım mı olduğu endişesine sevk etmektedir.

c. İşçi ve İşveren Primlerinde Yansımaya Olayı

Sosyal güvenliğin finansmanında primlerin gerçekte kim tarafın ödendiği (işçi-işveren-devlet) sıkça gündeme gelen bir konudur. Prim yükünü çeşitli yollarla diğer tarafın üzerine bırakma girişimi olarak tanımlanabilecek Yansımaya Teorisi bu soruya cevap aramaktadır.

Kural olarak, işçilerin sosyal sigorta primlerini başka gruplar üzerine yansıtma olanakları bulunmamaktadır. Yine de işçiler yüklendikleri primleri devlete veya işverene yansıtmayı deneyebilir. Eğer sigortalılar, gerçek usulde vergi yükümlüsü ise ödedikleri primleri gelir vergisi matrahından düşürebilirler. Böylece primlerin bir bölümünü devlete yansıtabilirler. Öte yandan, doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, işçiler özellikle toplu sözleşme yoluyla ücret artışı sağlayabilir ve bu yöntemle de primleri işverene yansıtabilirler. Sendikalar toplu sözleşme görüşmelerinde bir pazarlık aracı olarak primlerin varlığını ve yüksekliğini ücret artış taleplerine dayanak olarak kullanabilirler. Buna karşın bağımsız çalışan sigortalılar, işçilerin tersine, ödedikleri primleri, ürettikleri mal ve hizmetlerin fiyatlarına eklemek suretiyle tüketiciler üzerine yansıtabilirler.¹⁶²

¹⁶² *Dilik*, Primler ve Devlet Katkıları, 3-4. *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 222-223. *Yazgan*, Sosyal Sigorta, 122-123.

İşverenler ise karlarını azaltan ve maliyetleri arttıran bir unsur olarak gördükleri sosyal sigorta primlerini iki şekilde yansıtma olanağına sahiptir. İlk olarak, işverenler fiyatları arttırmak suretiyle bu yükü tüketiciler üzerine bırakabilir. Bu ise enflasyonu arttıracak, piyasa ekonomisini olumsuz etkileyecektir. İkinci olarak, işverenler ücretler yoluyla prim yükünü işçiler üzerine yansıtmaya çalışırlar. Bu durum tüketimi, tasarrufu ve hane içi harcamaları azaltır. Tüm bunlar, işverenlerin sosyal güvenliğin harcamalarına katkısının gerçek mi yoksa göstermelik mi olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, işverenlerin sigorta primlerini işçiler üzerine yansıtması ücret artışlarını durdurması veya yavaşlatması yoluyla mümkün olabilir. Buna karşın primlerin tüketiciler üzerine yansıtılması satış fiyatlarının arttırılması yoluyla gündeme gelmektedir.¹⁶³

d. Devlet Katkıları

İşçi ve işverenler dışında, devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısı zaman içerisinde genel bir kural haline gelmiştir. Devletin sosyal güvenliğe katkısı çeşitli şekillerde olabilir. Örneğin, devlet primlere benzer biçimde ödemeler yaparak sistemin finansmanına katılabilir, sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini kısmen veya tamamen karşılayabilir, bu kurumların bilanço açıklarını kapayabilir veya vergi indirimleri sağlayabilir.¹⁶⁴

Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılması gerektiği üzerine birtakım görüşler mevcuttur.¹⁶⁵ Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkı sağlaması

¹⁶³ Dilik, Sosyal Güvenlik, 224. *Euzéby*, 229.

¹⁶⁴ *Güzel/Okur/Şakar*, 74. *Alper*, Finansman, 133.

¹⁶⁵ *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 235. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 79.

gerektiğini savunanlara göre modern devletin anayasal görevlerinden biri vatandaşlarına sosyal güvenlik hakkı sağlamasıdır. Sosyal güvenliğin finansmanına devletin işçi ve işverenle birlikte katılması ülke halkı arasındaki dayanışmanın da bir sonucudur. Bu sayede işçi ve işverenlerden alınan prim oranları belli bir seviyede kalacaktır. Ayrıca, primler sigortalıların ücretleri üzerinden aynı oranda ¹⁶⁶ alınmaktadır. Bu durum ise düşük gelir gruplarını fazlasıyla etkilemektedir. Eğer devlet sosyal sigortaların finansmanına artan oranlı vergilerle katılırsa, söz konusu adil olmayan dağılım bir nebze çözümlenmiş olacaktır. Devletin katkısıyla birlikte mali denge sağlanmış olacaktır. Ayrıca, devletin yüksek gelir gruplarından alacağı vergileri sosyal güvenlik harcamalarına aktarması toplumda ulusal gelirin yeniden dağılmasına ¹⁶⁷ da yol açacaktır. Bunların dışında devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılışı zorunlu bir neden olarak ortaya çıkabilir. Örneğin, sigortalar için oluşturulmuş fonların zaman içinde enflasyon gibi nedenlerle eriyerek gerçek değerlerini yitirmeleri devletin varlığını gerekli kılabilir. Ya da pasif sigortalıların oranı çalışan ve prim ödeyen sigortalılara göre artmışsa, prim gelirleri sosyal güvenliğin giderlerini karşılayamaz duruma gelebilir. Finansman yöntemi kapitalizasyon esasına dayanmıyor ve başvurulacak başkaca fonlar da mevcut değilse devletin masraflara katkısı zorunlu olacaktır.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Eşit oranlı primler sosyal dayanışma ve adalet ilkelerine aykırıdır. Kaldı ki, sosyal sigorta primlerinin emek gelirlerinden eşit oranlı olarak alındığını ileri sürmek her zaman mümkün değildir. Çünkü birçok halde gelirlerin belirli bir üst sınırı aşan kısmı primlere matrah teşkil etmemektedir. Bu konuda bkz. *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 239.

¹⁶⁷ Gelirin yeniden dağılımı sosyal güvenliğin temel amacı olarak kabul edilmektedir. Örneğin İngiltere’de gelirin yeniden dağılımı değişik şekillerde kendini gösterir. İlk görünümü, ‘abanı genişletmektir. Buna göre, yüksek gelir gruplarından daha yüksek vergiler alınarak düşük geliri olanların durumu iyileştirilmeye çalışılmaktadır. Ülkede neredeyse tüm çalışanlar (düşük geliri olanlar da dahil) sisteme katkı sağlamaktadır. Adeta toplumsal bir zincirin varlığından söz etmek mümkündür. Zenginlerin katkıları düşük geliri olanlara; düşük gelir gruplarından alınanlar ise çalışmayanlara aktarılır. İkinci olarak, toplumsal eşitsizliğin oran ve aralığını değiştirilebilir. Zenginlerden toplanan paralar fakirlere aktarılır. İngiltere’de bu durum ‘Robin Hood’ yöntemi olarak da anılmaktadır. *Spicker*, 261.

¹⁶⁸ *Talas*, Sosyal Ekonomi, 357. *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 238-239. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 78.

Bu noktada devlet katkılarının özellikle kimlere yönelik olması gerektiği yönünde tartışmalar da mevcuttur. Yani, devlet katkısı kimler için yapılmalıdır? Doktrindeki bir görüşe göre, devlet sadece sosyal sigortaların kapsamı içinde olanlar için finansmana katılmalıdır. Diğer bir görüşe göre ise, devlet katkısı, öncelikle hiçbir sosyal güvencesi olmayan veya yetersiz korumaya sahip olanlar için olmalıdır. Nitekim, tüm nüfus sosyal güvenliğin kapsamına alınmadan sadece ‘mevcut sigortalılar’ için devletin finansmana katılması ve bu kesime özel ek koruma sağlanması sosyal politika ve sosyal adalet açısından yerinde olmayacaktır. Bu nedenle, devletin finansmana, ülkede yaşayan herkesi kapsamına alınacak ölçüde genel sağlık sigortası yoluyla katılması ve özellikle de düşük gelir grupları adına ek prim ödeyerek sisteme dahil olması tavsiye edilmektedir.¹⁶⁹

Sosyal güvenliğin finansmanında üçlü model olarak kabul edilen işçi-işveren ve devletin katılımından oluşan yapı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da benimsenmekte ve hatta tavsiye edilmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütünün 43 sayılı Tavsiye Kararının Üçüncü Bölümünde yer alan Finansman Kaynakları kısmında devletin sosyal güvenliğin finansmanına mali destekte bulunması önerilmektedir. Yine Uluslararası Çalışma Örgütünün 67 sayılı Tavsiye Kararında bu durum şu şekilde ifade edilmektedir: “Yönetim giderleri dahil sosyal güvenlik harcamaları işçiler işverenler ve devlet arasında paylaştırılmalıdır.” Ayrıca, 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında ILO Sözleşmesi’nin 71. maddesinde de üçlü finansman modeli (tripartite financing) üzerinde durulmaktadır.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Alper, Finansman, 133.

¹⁷⁰ Tavsiye kararları ve sözleşme metinlerinin tamamı için bkz.: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>. 9.7.2014. Ayrıca bkz. Güzel/Okur/Şakar, 73.

Türkiye’de devlet sosyal sigortaların finansmanına katılmamaktaydı. Ancak yıllar içinde meydana gelen bütçe açıkları nedeniyle devlet sosyal güvenliğin finansmanına bütçe transferleri yoluyla katılmaya başladı. Sosyal Güvenlik Kurumlarının bütçe açıkları Devlet Planlama Teşkilatı Raporlarında da ele alındı. V. Beş Yıllık Kalkınma Planında, “Sosyal Sigortalar Kurumunun finansman sorununun büyük boyutlara ulaşması beklenmekte; prim geliri tahsilatının yüzde 80 seviyesinde kalması için gerekli tedbir alınması gerekmektedir.” denilmiştir.¹⁷¹ VI. Beş Yıllık Kalkınma Planında “Sosyal Sigorta Kuruluşlarının sigorta hizmetleri ilke olarak külfet-nimet dengesi içinde ve kendi finansman imkanlarıyla karşılanacak, karşılığı ödenmemiş sigorta hizmetlerinin verilmesinden kaçınılacaktır. Diğer taraftan devletin sosyal sigorta sisteminin finansmanına katkıda bulunma imkanı araştırılacaktır.”¹⁷² VII ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ise bir adım daha atılarak devletin sistemi desteklemesi yönünde şu ifadelere yer verilmiştir: “Devlet, sosyal devlet anlayışı içinde sosyal güvenlik sistemini desteklemeye devam edecektir.”¹⁷³

Türkiye’de devlet yetmişli yıllardan itibaren T.C Emekli Sandığı ve doksanlı yılların ortalarından itibaren ise Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur’un açıklarını bütçeden artan oranlarla karşılamıştır.¹⁷⁴ Nitekim bu durum IX. Beş Yıllık Kalkınma Planında “Sosyal sigorta kuruluşlarının en önemli sorunu, gelirlerini giderlerini karşılayamamasıdır. Sosyal sigorta kuruluşlarına bütçeden yapılan transfer tutarının GSYİH’ya oranı 2000 yılında 2,6 iken, bu oran 2005 yılında yüzde 4,8’e yükselmiştir.” sözleriyle ifade edilmiştir.¹⁷⁵

¹⁷¹ Bkz. DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 153.

¹⁷² Bkz. DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 305.

¹⁷³ Bkz. DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 95. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 160.

¹⁷⁴ *Dilik*, Sosyal Güvenlik, 242-243

¹⁷⁵ DPT, IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 44.

Sosyal Güvenlik Kurumu Türkiye'nin en yüksek bütçeye sahip kurumlarından birisidir. Kurumun gelir ve giderleri Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 34.maddesinde sayılmaktadır. Buna göre,

“Kurumun gelirleri şunlardır:

a) Sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası prim gelirleri, idarî para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları.

b) Sosyal sigorta ile genel sağlık sigortasına yapılan Devlet katkısı.

c) Taşınır ve taşınmaz gelirleri.

d) Kurumca hazırlanan her türlü standart form, manyetik, elektronik veya akıllı kart satışından elde edilecek gelirler ile her türlü data hattı, internet kullanımı ve benzeri kira gelirleri.

e) Merkezî yönetim bütçesinden yapılacak diğer transferler.

f) Gerçek veya tüzel kişiler tarafından doğrudan veya vasiyet yoluyla yapılan bağışlar.

g) Primlerin ve diğer gelirlerin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.

h) Diğer gelirler.

Kurumun giderleri şunlardır:

a) Sosyal sigorta kapsamında sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek olan gelir, aylık ve ödenekler.

b) Genel sağlık sigortası kapsamında yapılacak giderler.

ç) Genel yönetim giderleri.

d) Faiz giderleri.

e) Eğitim, araştırma, danışmanlık hizmet giderleri.

f) Diğer giderler.”

Kurumun en önemli gelirlerini sosyal güvenlik primleri oluştururken; en önemli gider kalemlerini ise sağlık harcamaları ve emekli aylıkları oluşturmaktadır. Örneğin, 2013 yılında Kurumun toplam geliri 163.014,055 TL'dir. Prim gelirleri ise 116.856,000 TL olup en önemli gelir kaynağını oluşturmaktadır. 2013 yılı Kurumun toplam gideri ise 182.688,916 TL'dir. Bu harcamaların büyük bir bölümünü ise 119.162,000 TL ile emekli aylıkları ve 49.938,000 TL ile sağlık harcamaları oluşturmaktadır.¹⁷⁶

Kurum bütçesi uzun yıllardır açık vermekte olup bu açıklar Devletin hazineinden yaptığı transferlerle kapatılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun toplam gelirleri hiçbir zaman toplam giderlerini karşılamaya yetmemiştir. Ortaya çıkan açık ise devletin bütçeden yaptığı para transferleriyle giderilmeye çalışılmaktadır.

Aşağıdaki tabloda sosyal Güvenlik Kurumu açıklarını kapatmak için yapılan bütçe transferleri ve bunların gayri safi yurt içi hasılaya oranı yıllar itibariyle gösterilmiştir.

¹⁷⁶ SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık İstatistik Bilgileri, Mart 2014, (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri)

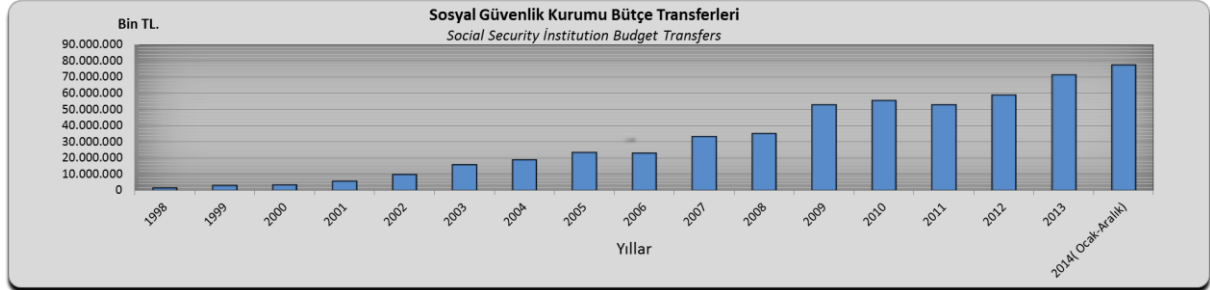
Tablo.5: Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık İstatistik Bilgileri, Mart 2014

YILLAR	TOPLAM AÇIK	YILLIK DEĞİŞİM ORANI (%)	GSYİH'ya ORAN (%)
1998	1.496.000	102,2	2,13
1999	2.936.145	96,3	2,81
2000	3.226.460	9,9	1,94
2001	5.523.000	71,2	2,30
2002	9.684.000	75,3	2,76
2003	15.883.617	64,0	3,49
2004	18.830.000	18,5	3,37
2005	23.322.000	23,9	3,59
2006	22.892.000	-1,8	3,01
2007	33.060.313	44,4	3,92
2008	35.016.403	5,9	3,68
2009	52.599.691	50,2	5,52
2010	55.244.258	5,0	5,03
2011	52.772.218	-4,5	4,07
2012	58.728.293	11,3	4,15
2013	71.263.763	21,3	4,56
2014	77.335.890	8,5	4,38

Kaynak:(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri, 9.4.2015)

Aşağıdaki tabloda da Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bütçe transferleri grafik halinde gösterilmektedir.

Tablo.6: Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık İstatistik Bilgileri, Aralık 2014.



Kaynak:(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri, 9.4.2015.)

Sosyal Güvenlik Kurumunun bütçe açıklarının temelinde yukarıdaki tablolarda da görüleceği üzere gelir-gider dengesinin sağlanmamış olması yatmaktadır. Sosyal Güvenlik Sistemini bu açıklardan kurtarmak için öncelikli olarak gelir arttırıcı ve gider azaltıcı tedbirlerin uygulanması gerekmektedir. Ülkemizin temel sorunlarının başında gelen kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve aktif-tescilli sigortalıların sisteme dahil olması gerekmektedir. Kayıt dışı istihdam sadece çalışanların Kuruma resmi olarak bildirilmemesi şeklinde değil aynı zamanda eksik gün ve kazanç bildirmek suretiyle de gerçekleşebilir. Bu tür kayıt dışılıkla da Kurumun ve ilgililerin mücadele etmesi şarttır. Bunların dışında sigortalıların prim ödeme gün sayısı ile prim gün sayısının arttırılması, alınması gereken önlemler arasında yer almaktadır. Bu şekilde Kurum daha çok ve daha uzun süre aktif sigortalılardan prim tahsil edilebilecektir. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin finansmanla ilgili en büyük sorunlarının başında şüphesiz ki prim tahsilatında yaşanan sorunlar gelmektedir. Özellikle sıklıkla gündeme gelen prim afları veya yeniden yapılandırma uygulamalarının finansmana nasıl ve ne kadar sürede katkı sağlayacağı şüpheyile tartışılmaktadır. Ayrıca, Kurumun giderleri arasında

en önemli yeri olan sağlık harcamalarının azaltılması bütçe açıklarının kapatılması hususunda gereklidir. Bunun yanı sıra, Kurum yönetim giderlerinin azaltılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi, aylık hesaplama esaslarının değiştirilmesi gider azaltıcı faktörler arasındadır.¹⁷⁷

Kurumun bütçe açıklarının hazineden yapılan para transferleriyle karşılanması dışında devletin sisteme doğrudan katkı sağlaması da söz konusudur. Buna göre, İşsizlik Sigortası Kanununun 49. maddesine göre; *“İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanunun 46. maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır.”* Ayrıca Kanununun 53. maddesine göre, işsizlik sigortası için bir fon kurulacak ve bu fonun açık vermesi halinde eksiklikler Devlet katkılarıyla karşılanacaktır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda devletin finansmana katkısı düzenlenmiştir. Kanunun 81/3 hükmüne göre; *“Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece Kuruma ödenir.”* Devlet burada, işsizlik sigortasındaki gibi taraf olarak değil katkı sunan bir aktör olarak hareket etmektedir.

¹⁷⁷ Alper, Beklentiler, 7-45.

İKİNCİ BÖLÜM

PRİMLER

I. GENEL OLARAK

Prim, mesleki ve sosyal riskler karşında sigortalı ve işverenlerinin (devlet katkısıyla) ya da bunlardan sadece birinin sistemin parasal ihtiyaçlarına katılma payıdır.¹⁷⁸

Sosyal sigorta primi, Kanunda öngörülen yardımların yapılması ve Kurum yönetim giderlerinin karşılanması için SSGSSK 4/1-(a) bendi ve 4/1-(c)'ye göre sigortalı olanları için kazançlarının belli bir yüzdesidir. Kanunun 4/1-(b) hükmüne tabii olanlar için prime esas kazançlarının alt ve üst sınırları arasında sigortalıların bizzat belirleyeceği meblağdır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 79. maddesi prim alınması zorunluluğu hususunu düzenlemektedir. Buna göre, “*Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır.*” Kanun, birbirini tamamlayan iki zorunluluk öngörmüştür. Sigortalılar için prim ödeme zorunluluğu, Sosyal Güvenlik Kurumu için ise prim alacağını takip ve tahsil etme yükümlülüğüdür. Nitekim, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında bu hususu şu şekilde vurgulamıştır: “Prim alacağının Sosyal Sigortalar

¹⁷⁸ Çuhruk/ Çolakoğlu/ Bükey, 657.

Kurumuna ait bir hak olduğu ve bu Kurum tarafından takip ve tahsil edileceği yönü açıkça anlaşılmaktadır.”¹⁷⁹

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sisteminde kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası-meslek hastalığı, hastalık, analık sigortası), uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası) ve genel sağlık sigortası prim oranları düzenlenmiştir.¹⁸⁰ Bunun yanı sıra, kanun öğrenciler, kursiyerler, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar, isteğe bağlı sigortalılar ile vazife malullerinin ve/veya bunların hak sahiplere bağlanacak aylıklara hak kazanmak için öngörülen prim oranlarını düzenlemiştir. İşsizlik sigortası prim oranı ise İşsizlik Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Prim oranlarının belirlenmesi oldukça önem arz etmektedir. Nitekim, prim oranlarının yüksek oluşu işverenler açısından maliyeti arttırıcı bir faktör olarak görülüp onları kayıt dışılığa yöneltmekte ya da genel olarak istihdamı daraltmaktadır. Prim oranları hassas bir terazi gibidir. Kefelerinden birinde istihdam diğerinde ise sosyal güvenlik yardımları bulunmaktadır. O halde prim miktarlarının belirlenmesi istihdamı daraltacak kadar yüksek olmamalı ve fakat Kurumun sunacağı yardımların yapılmasına engel oluşturmayacak kadar da düşük olmamalıdır.¹⁸¹

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesinde Prim Oranları ve Devlet Katkıları düzenlenmektedir. Bu bölümde kanun sistematığıne de uyarak Türk Sosyal Güvenlik Primlerini detaylı olarak irdelleyeceğiz. Konuyu

¹⁷⁹ Y10HD,29.12.1983, 7011/7693, *Çenberci*, 418-419.

¹⁸⁰ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 72. maddesinin birinci fıkrasına göre “ İş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının gerektirdiği her türlü yardım ve ödemelerle her çeşit yönetim giderlerini karşılamak üzere, Kurumca bu Kanun hükümlerine göre prim alınır.” 5510 sayılı Kanunda ise primler; kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi olarak düzenlenmiştir. Konuya ilişkin ayrıntılı ve karşılaştırmalı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Kısa Bir Değerlendirme, 31-34. Ayrıca bkz. *Ertürk*, Kısa Vadeli Sigorta Kolları, 120-124.

¹⁸¹ *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 6.

ayrıntlarıyla incelemenden önce aşağıdaki tablolarda genel olarak prim oranlarını işçi ve işveren hissesine düşen miktarlarıyla göstereceğiz.

Tablo.7: 4/1-(a) Kapsamında Sigortalı Olanlar İçin Prim Oranları (1.10.2008'den itibaren)

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi ¹⁸²	---	2	2
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi (Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulanan İşyerleri İçin)	9	12-14	21-23
İşsizlik Sigortası Primi	1	2	3
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
TOPLAM	15	22,5-25,5	37,5-40,5

Kaynak: Mehmet Bulut, Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, 227.

¹⁸² 6358 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %1-6,5 arasında değişmekteydi.

Tablo.8: 4/1-(b) Kapsamında Sigortalı Olanlar İçin Prim Oranları (1.10.2008'den itibaren)

Sigorta Kolları	Toplam (Sigortalı) (%)
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi ¹⁸³	2
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi	20
Genel Sağlık Sigortası Primi	12,5
TOPLAM	34,5

Kaynak: Mehmet Bulut, Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, 227.

Tablo.9: 4/1-(c) Kapsamında Sigortalı Olanlar İçin Prim Oranları (1.10.2008'den itibaren)

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi (Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulanan İşyerleri İçin)	9	14,33-21	23,33-30
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
TOPLAM	14	18,5-28,5	32,5-42,5

Kaynak: Mehmet Bulut, Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, 228.

¹⁸³ 6358 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi kısa vadeli sigorta kolları %1-6,5 arasında değişmekteydi.

Tablo.10: *İsteğe Bağlı Sigortalılar İçin Prim Oranları (1.10.2008'den itibaren)*

Sigorta Kolları	Toplam (Sigortalı) (%)
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları	20
Genel Sağlık Sigortası Primi	12
TOPLAM	32

Kaynak: Mehmet Bulut, Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, 228.

Tablo.11: *4/1-(a) Kapsamında Çalışan Emeklilerin Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranları (1.10.2008'den itibaren)*

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Sosyal Güvenlik Destek Primi	7,5	22,5	30
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi ¹⁸⁴	---	2	2
TOPLAM	7,5	24,5	32

Kaynak: Mehmet Bulut, Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, 228.

Tablo.12: *4/1-(b) Kapsamında Çalışan Emeklilerin Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranları (1.10.2008'den itibaren)*

SGDP Kesintisine Tabi Emekli Aylığı	2008 Yılında (%)	2009 Yılında (%)	2010 Yılında (%)	2011'den İtibaren (%)
4/1-(b) Sigortalıların ilgili yılı Ocak ayında ödenen en yüksek yaşlılık aylığını geçmemek üzere, emekli aylığı üzerinden	12	13	14	%10 (23.4.2015 tarihinden itibaren)

¹⁸⁴ 6358 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi kısa vadeli sigorta kolları %1-6,5 arasında değişmekteydi.

Kaynak: Mehmet Bulut, Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, 229.

II. PRİM ORANLARI ve TÜRLERİ

1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi

Sosyal Sigortalar Kanununda iş kazası-meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortaları için ayrı prim oranları düzenlenmiştir. Sosyal Sigortalar Kanununda iş kazası ve meslek hastalığı priminin yapılan işin gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edileceği düzenlenmiş olup herhangi bir oran belirtilmemiştir. Yine de bu oranın %1,5'ten az ve %7'den fazla olmayacağı açıkça vurgulanmıştır. Bu prim oranının tamamı ise işveren tarafından ödenir. Hastalık sigortası primi sigortalının kazancının %11'dir. Bunun %5'i sigortalı hissesi, %6'sı da işveren hissesidir. Analık sigortası ise sigortalının kazancının %1'dir. Bu primin tamamını işverenler öder.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları prim oranları ayrı ayrı düzenlenmek yerine hepsini kısa vadeli sigorta kolları prim oranı başlığı altında tümü kapsayacak biçimde yeniden düzenlemiştir. Aşağıda kısa vadeli sigorta kolları primleriyle ilgili düzenlemeyi 1.10.2008-31.8.2013 arası dönem ve 31.8.2013 sonrası dönem olarak inceleyeceğiz.

A. 1.10.2008-31.8.2013 Arası Dönem

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81/1-(c)'ye göre; "*Kısa vadeli sigorta kollarının prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı*

bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre sigortalının prime esas kazançları toplamının asgari %1 ile azami %6,5'i oranları arasında olmak üzere 83.maddeye göre Kurumca belirlenir. Bu primin tamamını işveren öder.” Söz konusu hüküm, 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun¹⁸⁵ 9. maddesi ile 1 Eylül 2013 tarihinden itibaren uygulanmak üzere değişikliğe uğramıştır. Yapılan değişiklik sonrasında yeni madde şu şekilde düzenlenmiştir: *“Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir. Bu primin tamamını işveren öder. Bu oranı %1,5 oranına düşürmeye ya da %2,5 oranına arttırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir.”* (Ayrıca 6385 sayılı Kanunla SSGSSK'nın 83. ve 84. maddeleri de yürürlükten kalkmıştır.)

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girdiği 1.10.2008 ile değişikliğin yürürlüğe girdiği tarih olan 31.8.2013 için kısa vadeli sigorta kolları prim oranı yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1-%6,5 oranları arasında değişmektedir. Kanunun 4/1-(a) hükmüne tabi olanlar için bu primin tamamını işveren ödemekle yükümlüdür. SSGSSK'nın 4/1-(b) kapsamındaki sigortalılar için ise primin tamamı sigortalıların bizzat kendileri tarafından ödenecektir. Kanun bu dönem arası için prim oranının belirlenmesinde işyerinde yapılan işin gösterdiği tehlikenin ağırlığını kriter olarak belirlemiştir. Bunu saptamak ise Sosyal Güvenlik Kurumunun görevidir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunda mülga Sosyal Sigortalar Kanundan farklı olarak iş kazası ve meslek hastalıkları bağımsız bir sigorta kolu olarak belirlenmemiş, hastalık ve analık sigortalılarının da içinde olduğu kısa vadeli sigorta

¹⁸⁵ RG. 19.1.2013, 28533.

kolları adı altında bir arada düzenlenmiştir. Sosyal Sigortalar Kanunda iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu için belirlenen %1,5-%7 arasında değişen prim oranları da yeni kanunda 0,5 puan düşürülerek %1-%6,5 olarak bildirilmiştir. Bunun dışında iki kanun arasındaki bir diğer fark ise primlerin karşılığında sigortalılara yapılacak yardımların niteliğindedir. Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde iş kazası ve meslek hastalığı için ödenecek primler sonucu sigortalılara hem parasal hem de sağlık hizmet sunumu yapılmaktaydı. Oysa SSGSSK parasal yardımlarla sağlık hizmeti birbirinden ayrılmıştır. Yeni kanunla beraber, kısa vadeli sigorta kolları prim ödemesi karşılığında sigortalılara sadece parasal yardım yapılmaktadır. Sağlık hizmeti sunumu ise, genel sağlık sigortası priminden sağlanacaktır.¹⁸⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83. ve 84. maddeleri Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ve işkollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi ile Tehlike sınıf ve derecelerini etkileyebilecek değişiklikleri düzenlemekteydi.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83.maddesinin 1. fıkrasına göre; “*Kısa vadeli sigorta kolları primi, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilir. İş kolları tehlikenin ağırlığına göre tespit edilir. İş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılır. Hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği, tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak esaslar, ilgili bakanlıkların görüşleri de alınarak Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulacak bir tarife ile tespit edilir. Prim tarifesi gerekli*

¹⁸⁶ Caniklioğlu, Prim Teşvikine İlişkin Hükümler, 150.

görülrse aynı usulle değıştirilebilir.” Fıkıada bahsi geçen tarife Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesidir.¹⁸⁷ Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi SSGSSK 4/1-(a) ve 4/1-(b) kapsamında belirtilen sigortalıları, işverenleri ve işyerlerini kapsamaktadır (Tarife m.2). Dolayısıyla, kanunun 4/1-(c)’ye tabii sigortalılar için bu tarife uygulanmamaktadır.

Bahsi geçen tarife on üç madde ile yirmi işkolunda yürütölen kendi içinde kodlandırılmış faaliyetlere göre tehlike sınıflarını ve prim oranlarını gösteren ek listeden oluşmaktadır. Tehlike dereceleri ve prim oranları ise işyerinin özğü koşullarına ve tehlike durumuna göre belirlenir. Tarifeye ekli listede işkolları on iki tehlike sınıfına ayrılmış olup bu sınıfların normal prim oranları en düşük haddi %1, en yüksek haddi %6,5 olarak belirlenmiştir. Bir işin normal yüzdelik prim oranı, dahil olduğı tehlike sınıfının ikiye bölümü sonucunda bulunacak rakama 0,5 değerin eklenmesi suretiyle bulunur (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi m.5). Tarifedeki tehlike sınıfları ise üst-normal-alt derece olmak üzere üç tehlike derecesine ayrılmaktadır. Üst derece prim oranı dahil olduğı tehlike sınıfının normal yüzdelik prim oranından 0,2 puan daha yüksek, alt derece prim oranı normal yüzdelik prim oranından 0,2 puan daha düşüktür (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi m.10/I-II). Örneğın Prim Tarife Listesi’nin B Kısımının 05 nolu Bölümünde ‘Kömür ve Linyit Çıkarılması’ faaliyeti düzenlenmektedir. 051.Grup ve 0510.Sınıfta yer alan ‘Taşkömürü Madenciliğı’ XII. Tehlike Sınıfında bulunup prim nispeti 6,5 olarak belirlenmiştir.

¹⁸⁷ RG. 29.9.2008, S.27012 (2.Mükerrer)

Tablo. 13: Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinde Belirlenen Tehlike Sınıf ve Prim Oranları

Tehlike Sınıfı	I	II	III	IV	V	VI	VII	VII	IX	X	XI	XII
Prim Oranı	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5

Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinin 11. maddesi ‘Dereceleme İşlemlerini’ düzenlemektedir. Dereceleme işlemleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılmaktadır. Kurum, her yıl yapacağı hesaplamalar ile dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki üç takvim yılı içinde aynı işkolunda 40000 ve daha fazla gün için sigorta primi tahakkuk ettirmiş olan işyerlerini derecelemeye tabi tutar. Bu işyerlerinin girecekleri tehlike dereceleri; derecenin belirlendiği yıldan önceki üç takvim yılı içinde meydana gelerek Kurum kayıtlarına intikal eden ve işyerlerinin özel şartları ile tehlikeyi önlemek için alınmış olan emniyet tedbirlerinin de sonucunu gösteren iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarına göre işyerlerinin tehlike ağırlığı dikkate alınarak Kurum tarafından üst, normal veya alt derece olarak belirlenir (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi m.11/1-2). Örneğin işveren, tam gün çalışan bir işçi adına üç yılda (3*365 gün) 1095 gün prim bildirir. Tarife, derecelendirme işlemi için son üç yılda 40000 sosyal sigorta priminin tahakkuk etmesi gerekliliğinden bahsetmektedir. O halde, $(40000/1095=36,5)$ en az 37 işçi çalıştıran işyerleri derecelendirme işlemine tabi tutulacaktır. Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının daha çok küçük işyerlerinde olduğu istatistiki olarak bilinmektedir. Bu açıdan derecelendirmeyi en az 37 işçi çalıştıran işyerleri ile

sınırlamak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından yerinde değildir.¹⁸⁸ Ayrıca, işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı, sürekli iş göremezlik ve ölüm olaylarının, işverence işyerinde alınan işin niteliğine uygun bilimsel ve teknik tedbirlerin alınmasına rağmen veya doğal afetler sonucu meydana geldiğinin tespiti halinde kaçınılmazlık ilkesi gereği bu tür olaylar derecelendirme hesabında dikkate alınmaz (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi m.11/3). Bu düzenleme, işyerinde işverenin kusuruna bağlı olmayan olaylarla doğal afet sonucu meydana gelen kaçınılmaz durumların derecelendirmeye tabii olmayacağını düzenlemektedir. Söz konusu hüküm her ne kadar “geçici iş göremezlik” durumu ile “doğal afetler” dışındaki kaçınılmazlıktan bahsetmese de amaca uygun yorum gereği bu hallerin de derecelendirmeye etki etmeyeceği kabul edilebilir.¹⁸⁹

Tarifenin 7. maddesine göre; “Aynı işveren tarafından, aynı işyerinde yürütülen ve mahiyetleri bakımından ayrı özellikler gösteren ve farklı tehlike sınıflarına dahil olan bütün işler, işyerinde en yüksek tehlike sınıfına giren işin prim oranına tabi olur.” Örneğin, bir madencilik firmasında çalışan ve evrak işleri yapan bir katip, maden işkolunun dahil olduğu tehlike sınıfına girecektir. Tarifeye ekli liste olabildiğince kapsamlı olmasına rağmen bazı işler bunun dışında kalabilir. Tarifeye ekli listede gösterilmeyen işler, mahiyetleri ve iş kazası ile meslek hastalığı tehlikesinin ağırlığı göz önünde bulundurulmak suretiyle kendisine en yakın işkolunun dahil olduğu prim oranına tabi olur (Tarife m.8).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(b) kapsamında sigortalı sayılanlar birden fazla işyerinin sahibi veya ortağı olması durumunda tehlike sınıfı en yüksek olan işyerinin prim oranına tabi tutulurlar. Aynı ay içerisinde

¹⁸⁸ Başterzi (S), İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, 86.

¹⁸⁹ Başterzi (S), İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, 87.

faaliyetini sonlandırıp yine aynı ay içerisinde yeniden faaliyete başlayan sigortalıların kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin sigorta primi son faaliyet konusu işine göre hesap ve tahsil olunur. Yine SSGSSK 4/-(b) kapsamında sigortalı sayılanlar, aynı zamanda işyerinde Kanunun 4/1-(a) kapsamında sigortalı çalıştırması halinde, çalıştırdığı sigortalıların tabi olduğu tehlike sınıfı ve prim oranına tabi olurlar. Birden fazla işyerinin sahibi veya ortağı olması ve aynı zamanda her bir işyerinde sigortalı çalıştırılması halinde, tehlike sınıfı en yüksek olan işyerinin prim oranına tabi tutulurlar (Tarife m.9).

İşyerinin girdiği tehlike sınıf ve derecesi, Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenerek işverene veya SSGSSK 4/1-(b)'ye tabi sigortalılara bildirilir.

İşverenler ile 4/1-(b) kapsamındaki sigortalılar, tehlike sınıf ve derecesi ile prim oranları hakkında bir ay içinde Kuruma itiraz edebilir. Kurum, bu itirazı inceleyerek en geç üç ay içinde karara bağlar. İlgililer, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili mahkemeye başvurabilir. Kuruma itiraz edilmesi veya mahkemeye başvurulması, primlerin takip ve tahsilini durdurmaz (SSGSSK mülga m. 83/5). Düzenlemede bahsedilen uyuşmazlık adli yargıda (iş mahkemeleri) mı yoksa idari yargıda mı çözümlenmeli sorusu gündeme gelmektedir. Konu Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde Uyuşmazlık Mahkemesine intikal etmiştir. Dava konusu olayda, davacı şirket işyerini 16.11.1987 yılında devraldığını ve söz konusu işyerinin 3.derece tehlike sınıfında gösterildiğini, bu nedenle prim nispetinin %2,5 oranında tesbit edilmesi gerektiğini SSK Şube Müdürlüğü'ne 24.12.1987 tarihinde bildirmiştir. SSK Şube Müdürlüğü ise 1.1.1989 tarihini sigorta prim ödenme tarihi olarak başlangıç sayacağını davacıya bildirmiştir. Bunun üzerine davacı şirket prim ödeme başlangıç tarihinin işyerinin devralındığı tarih olan 1.12.1987 şeklinde değiştirilmesi

gerektiğinden bahisle idare mahkemesine dava açmıştır. Edirne İdare Mahkemesi uyuşmazlığın Sosyal Sigortalar Kanununun 75. maddesinden doğduğunu ve aynı yasanın 134. maddesinde doğrultusunda söz konusu uyuşmazlıkların adli yargıda çözümlenmesini gerektiğinden görevsizlik kararı vermiştir. Hüküm, taraflarca temyiz edilmeyerek kesinleşmiştir. Bunun üzerine, davacı şirket 18.1.1990 tarihinde aynı istekle adli yargıya başvurmuştur. Çerkezköy Asliye Hukuk Mahkemesi ise önüne gelen uyuşmazlıkta davanın çözüm yerinin idari yargı olduğunu hükme bağlamıştır. Karar, taraflarca yine temyiz edilmemiş ve bu şekilde kesinleşmiştir. Davacı şirket ortaya çıkan olumsuz görev uyuşmazlığının çözümü için 2.7.1993 tarihinde Uyuşmazlık Mahkemesine başvurmuştur. Davanın esası üçüncü derece tehlike sınıfında olan işyerinin %2,5 oranındaki prim miktarının ödenme süresinin hangi tarihte başlayacağına ilişkindir. Dikkat edilecek olursa olayda tehlike sınıf ve derecesine ilişkin itiraz mevcut değildir. Uyuşmazlık Mahkemesi bu hususu haklı olarak göz önünde bulundurmuş ve Sosyal Sigortalar Kanunun 75. maddesinin uygulanmayacağını belirtmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi kararında, tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesine ilişkin davalarda idari yargının görevli olduğunu; prim ödeme tarihinin başlangıcı konusunda ise adli yargının (iş mahkemelerinin) görevli olduğunu karara bağlamıştır.¹⁹⁰

İşverenler veya SSGSSK 4/1-(b)'ye göre sigortalı sayılanlar tehlike sınıf ve derecelerini etkileyebilecek değişiklikleri bir ay içinde Kuruma bildirilmelidirler. Tehlike sınıf ve derecesini etkileyebilecek değişiklikler bir ay içinde bildirilmezse tehlike sınıfı yükseliyorsa değişikliğin meydana geldiği, tehlike sınıfı düşüyorsa değişikliğin Kurum tarafından öğrenildiği tarihler esas alınmak ve bu tarihlerden

¹⁹⁰ Uyuşmazlık Mahkemesi, 21.2.1994, 37/1 R.G.18.3.1994,21878, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 273. *Okur*, Değerlendirme 2004, 203. *Demircioğlu/Güzel*, 95.

sonraki aybaşından itibaren uygulanmak üzere, Kurumca karar alınır ve ilgililere tebliğ edilir (SSGSSK m. 84).

Tarifenin 6. maddesi Esas işin fer'i ve mütemmimi olan işlerde prim oranları bahsini düzenlemektedir. Buna göre bir işyerinde yürütülen ve esas işin fer'i ve mütemmimi mahiyetinde olan bütün işlerin sigorta primleri, esas işin tabi tutulduğu prim haddine göre hesaplanır. Tarife, sigorta primlerinin hesabında 'birliktelik' kuralını belirlemişse de, buna bir takım istisnalar getirmiştir. Şöyle ki, esas işin fer'i ve mütemmimi sayılan işler, sigortalıları birbirine karışmayacak şekilde ayrı ve bağımsız olarak yürütüldüğü ve Kurumda ayrı bir işyeri olarak tescil edilmiş olduğu takdirde her biri kendi tehlike sınıfının prim haddine tabi olur. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise her iki koşulun bir arada gerçekleşmesi gerektiğidir. Söz konusu hükmü daha iyi anlayabilmek için öncelikle fer'i iş ve mütemmim işin ne anlama geldiğini belirlemek gerekir. Fer'i iş, asıl işin kapsamında olmamakla birlikte, ona eşlik eden ikinci derece işleri ifade eder. Mütemmim iş ise, asıl işi tamamlayan işlerdir. Bir bakıma fer'i ve mütemmim iş asıl işe yardımcı işler olarak da tanımlanabilir.¹⁹¹ Tarifenin 6. maddesine göre asıl işe yardımcı işler asıl işin prim oranına tabi olacaktır. Anılan kuralın istisnasını ise yukarıda bahsettiğimiz düzenleme oluşturmaktadır.

Bu noktada yardımcı işlerin alt işverene verilmesi halinde prim oranlarının belirlenmesinde nasıl bir durumun oluşacağı sorulabilir. Diğer bir deyişle, alt işverenin işyerindeki tehlike durumu asıl işverenin sorumlu olduğu prim oranını etkileyecek midir? Alt işveren her ne kadar asıl işverenin işini yapsa da ondan bağımsızdır. Yani ortada iki farklı işveren mevcuttur. Asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında herhangi bir hukuki ilişki bulunmamaktadır. Bu sebeple de alt işverenin işyerinde iş kazası veya

¹⁹¹ Başterzi (S), İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, 88.

meslek hastalıklarının sıklıkla yaşanması kural olarak asıl işverenin prim derecelendirmesinde etkili değildir. Her ne kadar kural bu olsa da, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında asıl işveren, alt işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, işyeri riskleri konusunda alt işveren ve işçilerini bilgilendirme ile bu eğitimin verilmesi yükümlülüğü öngörülmektedir.¹⁹² Örneğin, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin¹⁹³ 4. maddesinde “Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur.” Bunun yanı sıra, yüksek mahkeme vermiş olduğu kararlarında da asıl işverenin alt işveren işçilerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda talimatlar verebileceğini karara bağlamıştır. Gerçekten de yüksek mahkeme bir kararında; “...Davacının çalıştığı işyerinde patlayıcı yani tehlikeli maddeler üretildiği için davalı işvereni bu yönleri dikkate alarak işyeri disiplinini sağlamak amacıyla çok sıkı kayıtlar koyması ve emniyet tedbirleri ile ilgili olarak hassas davranıp işyerinin tehlikeden uzak bir şekilde ve ortamda bulunması için kimi yetkileri elinde bulundurması doğal karşılanabilir...” şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁹⁴ Benzer şekilde, yardımcı işleri yapan alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerinde yürütülen işler nedeniyle maruz kaldıkları risklere karşı korunmalarını kendi işverenleriyle birlikte asıl işverenden talep edebilmeleri sonucunu doğurur.

¹⁹² Başterzi (S), İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, 89.

¹⁹³ RG.7.4.2004/25426

¹⁹⁴ Y9HD, 8.11.1997, 16673/19164, Akın, Alt İşverenlik, 171-172.

B. 31.8.2013 Sonrası Dönem

19.1.2013 tarih ve 28533 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. maddesi ile 1 Eylül 2013 tarihinden itibaren uygulanmak üzere SSGSSK 83 ve 84. maddeleri yürürlükte kalkmış ve yeni madde şu şekilde düzenlenmiştir: *“Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2’sidir. Bu primin tamamını işveren öder. Bu oranı %1,5 oranına düşürmeye ya da %2,5 oranına arttırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir.”*

01.09.2013 tarihinden itibaren kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2’si olarak sabitlenmiştir. Yeni düzenlemeyle birlikte kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %2’den düşük olanlar için bu oranda artış; %2 oranının üzerinde olanlar içinse bir azalma söz konusu olacaktır. Bu yenilikten prim oranı %2 olanlar etkilenmeyecektir.

Yeni düzenleme iş riskleri açısından az tehlikeli işyerleri ile çok tehlikeli işyerlerinin prim oranı eşitlenmiştir. Kanımızca bu düzenleme adil değildir. Zira, taş kömürü madenciliği ile süt tozu imalatı yapılan işyerlerinin tehlike oranlarının aynı olduğundan söz etmek ve her iki işyerinin prim oranını %2 olarak belirlemek hakkaniyetle bağdaşmayacaktır.

Öte yandan mevcut değişiklikle birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesi yeniden gözden geçirilmelidir. Zira bu maddeye göre *“İşyeri tehlike sınıfları; 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 83.maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesine de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile*

tespit edilir.” İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun atıf yaptığı SSGSSK 83. maddesi yürürlükten kalkmıştır. Bu durumda 01.09.2013 tarihinden itibaren işyerlerinin tehlike sınıflarının nasıl belirleneceği sorunu ortaya çıkmaktadır. 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği bu konuda belirleyici olacaktır. Buna göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesi uyarınca işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları Tebliğin Ekinde yer alan (EK-1) İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirtilmiştir. Tebliğin 2. maddesine göre, tehlike sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınır. Asıl işin belirlenmesinde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işyeri tanımına giren işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinde bu fıkra da esas alınan kurala göre belirlenir. Tebliğe ekli listede tehlike sınıfları belirtilmiştir. Burada herhangi bir prim oranı belirtilmeksizin işyerleri az tehlikeli-tehlikeli-çok tehlikeli olarak sınıflara ayrılmıştır. Örneğin, “baklagiller yetiştiriciliği” tehlikeli sınıfında yer alırken “ormanı zararlı böceklerle karşı koruma faaliyeti” çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır.

C. Bonus-Malus Sistemi

Daha önce de detaylı olarak bahsettiğimiz üzere sosyal güvenliğin riskleri tazmin etmek dışında kişilerin karşı karşıya olduğu tehlikeleri de önleme amacı vardır.

Nitekim bu husus doktrinde sosyal güvenliğin dikey kapsamı olarak anılmaktadır.¹⁹⁵ O halde, sosyal güvenliğin amaçlarından biri de sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklere karşı korunması için gerekli politikaları üretmektir. Bu noktada, işverenlerin, işyerleri veya işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almasını sağlamak ve farkındalık yaratmak oldukça önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği alanında tedbirleri almayan işverenleri cezalandırmak kadar kurallara uyan işverenleri ödüllendirmek/teşvik oldukça önemlidir. Kullanılan yöntemler arasında ekonomik teşviklerin, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya ve bu konuda yatırımlar yapmaya iten en faydalı araç olduğu kabul edilmeye başlanmıştır. Bu ekonomik teşvikler arasında devlet sübvansiyonları, vergi indirimleri, işverenlerin düşük faizli banka kredileri alabilmesine imkan sağlanması, prim oranlarının düşürülmesi vs. gelmektedir.¹⁹⁶

Avrupa Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yeni Topluluk Stratejisi 2007-2012 Raporunda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemler için doğrudan veya dolaylı olarak sağlanacak ekonomik teşviklerin bu hususta farkındalığı arttıracığı belirtilmektedir.¹⁹⁷ Ayrıca, Dorman, 2000 yılında Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) hazırladığı ekonomik teşviklerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki rolü üzerine raporda, sosyal sigorta sistemlerinin zayıf yönünün önleyici faaliyetlerle bunların finansal boyutu arasındaki bağın zayıf olduğunu iddia etmektedir. Dorman'a göre bu boşluk işverenlere sağlanacak ekonomik teşviklerle kapanabilir. İşverenler, ekonomik teşvikler sayesinde işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği teşkilatını kurmakta

¹⁹⁵ Sözek, İş Güvenliği, 31-33.

¹⁹⁶ Ekonomik teşvikler konusunda detaylı bilgi için bkz. How to Create Economic Incentives, 22-24.

¹⁹⁷ A review From The European Perspective, 1.

veya bunları geliştirmektedir. Kısacası teşvikler yoluyla işyerlerinde alınacak güvenlik tedbirleri artış göstermektedir.¹⁹⁸

Bu konuda yol göstermesi açısından Avrupa Birliği lkelerinde de benimsenen bonus-malus sistemine kısaca değineceğiz. şüphesiz ki bu alanda çeşitli teşvik paketleri söz konusudur. Ancak, alışma konumuzun bütünlüğü açısından diğer hususlar kapsam dışında bırakılacaktır.¹⁹⁹

Öncelikle, bonus-malus sistemini kısaca açıklamamız uygun olur. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası primleri iki şekilde toplanabilir. Bunlardan ilki, işin tehlikelilik derecesine göre prim oranının belirlenmesi yöntemidir. Diğeri ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranının belirlenmesidir.²⁰⁰ Bu yöntemler ayrı ayrı uygulanabileceği gibi karma bir sistem de benimsenebilir. Bonus-malus sisteminde, iş kazası ve meslek hastalığı primi belirlenirken işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri dikkate alınacak ayrıca işyerindeki iş kazası ve meslek hastalığı oranı göz önünde bulundurulacaktır. Tutulan istatistiklere göre de işverenlerin ödeyecekleri iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi belirlenecektir. Yani, bir teşvik/ödüllendirme veya cezalandırma (bonus-malus) sistemi uygulanacaktır. İş kazası ve meslek hastalıkları oranının yüksek olduğu bir işyerinde, işverenler daha yüksek sosyal sigorta primi ödeyerek adeta cezalandırılacaklardır. Öte yandan, bu durum iş müfettişleri üzerinde psikolojik bir etki yaratacak ve bu tip işyerleri daha sık denetime tabi tutulacaktır. Nitekim, doktrindeki bir görüşe göre, işverenleri koruyucu önlemler almaya teşvik eden asıl

¹⁹⁸ Economic Incentives, 21. How to Create Economic Incentives, 7.

¹⁹⁹ Economic Incentives, 9-207. Ayrıca bkz. Costs and Fundings, 5-16.. Injury Schemes, 6-37. Ayrıca bkz. Experience at Company Level, 8-66.

²⁰⁰ Başterzi (S), İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, 84. Başterzi (S), Bonus-Malus Sistemi, 2-3. Ayrıca bkz. Kun, 91.

unsur prim oranlarının yüksek tutulması yani ekonomik maliyettir. Bu da iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmemesi riskini barındırdığı için sıklıkla eleştirilmektedir.²⁰¹

Bu sistem çeşitli Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Aşağıda bonus-malus yönteminin uygulandığı bazı ülke sistemlerini incelemeye çalışacağız.

a. Belçika

1 Ocak 2009'da yürürlüğe giren 8 Mayıs 2007 tarihli Kraliyet Kararnamesi (The Royal Decree) uyarınca iş kazası sigorta prim oranı işyerinde meydana gelen iş kazalarının sayısına ve ciddiyetine göre belirlenmektedir. Ülkede, bonus-malus sistemine geçilmesinin temel nedeni işyerlerinde meydana gelen kazaları azaltmak ve işverenleri gerekli önlemleri almaya teşvik etmektir. Kararname uyarınca, sigorta şirketleri kaza oranı düşük olan işyerlerine ödüllendirme/teşvik sistemi (bonus) uygulamak zorundadır. Ödüllendirme sistemi uygulanırken de işyerlerindeki geçici iş göremezlik süresi ve tıbbi masraflar dikkate alınarak oluşturulan 'güvenilirlik formülü' kullanılacaktır. İşyerlerinin büyüklüğü de ayrıca göz önünde bulundurulur. 2009 yılından itibaren, küçük işletmelerin zarar istatistiklerinin yüksek olması durumunda ödemeleri gereken prim oranı %30'a dek yükselmekte, buna karşın zarar istatistikleri iyi olan işletmeler için bu oran %15'e kadar düşmektedir. Büyük işletmelerde ise daha yüksek oranlara varan teşvik uygulamaları yapılmaktadır. Hükümet her yılın sonunda iş kazası istatistiklerini inceleyerek teşvik sisteminin etkinliğini araştırmaktadır.²⁰²

²⁰¹ How to Create Economic Incentives, 22.

²⁰² "Economic Incentives,134.

b. İspanya

İspanya’da 2003 yılında hükümet ve sosyal taraflar arasında, ülkedeki yüksek iş kazaları oranının azaltılması ve iş güvenliği önlemlerinin arttırılması noktasında mutabakata varılmıştır. Anlaşmaya göre öncelikle iş kazası ve meslek hastalığı prim oranının belirlenmesinde bonus-malus sistemine geçilecektir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri alma başarısına göre yüksek veya düşük prim miktarı belirlenecektir. Bunun dışında ‘Delta Planı’ olarak isimlendirilen elektronik bir sisteme geçilecek ve bu sistem sayesinde yetkili makamlar iş kazalarından en kısa sürede bilgilendirileceklerdir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat güncellenecek, iş müfettişlerinin sayısı arttırılacaktır.²⁰³

c. İtalya

İtalyan İşçi Sigortaları Kurumunun (INAIL) amacı, iş kazalarını azaltmak, tehlikeli faaliyetlerde görev yapan çalışanlara güvence sağlamak, kazalanan sigortalılara tedavi ve rehabilitasyon hizmeti sunarak işçilerin işe geri dönüşlerini sağlamaktır.²⁰⁴ İtalya 2000 yılına kadar sigortalıların primleri, ücretleri ve yaptıkları işin tehlike düzeyine göre belirlenmekteydi. Bu dönemde tek prim tarifesi uygulanmaktaydı. 38/2000 sayılı Kararnameyle prim tarifelerinde değişiklik yapılmış ve dörtlü bir sınıflandırmaya gidilmişti. Bu sınıflar endüstri, zanaat, hizmet sektörü ve diğer faaliyetler olarak belirlenmiştir. Her grubun kendine özgü bir prim tarifesi bulunmaktadır. 22 Ocak 2001 tarih ve 17 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yeni bir

²⁰³ *Espluga, 3. Başterzi (S), İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler*,84.

²⁰⁴ *Renga, 34.*

kanunla iş kazaları ve meslek hastalıkları için öngörülen prim oranlarında değişiklik yapılmıştır. Buna göre, işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının sıklığına ve alınan önlemlere göre (bu konuda tutulan istatistiklere bakılacak) farklı prim oranları (%0.5-%16) belirlenecektir.²⁰⁵ Prim derecelendirmesinde dikkate alınan bir diğer yöntem de şirketlerin kuruluş dönemlerine ilişkindir. Buna göre, kuruluşunun üzerinden en az iki yıl geçen şirketler ile kuruluşunun üzerinden iki yıldan fazla süre geçen şirketler açısından farklı esaslar benimsenmiştir. 2000 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan işyerleri için INAIL tarafından bir ödüllendirme/teşvik sistemi öngörülmüştür. 500'den az işçi çalıştıran şirketlerde %10; 500 ve daha fazla işçi istihdam eden şirketlerde %5 oranında bir indirim yapılacaktır. İtalyan şirketleri prim indiriminden yararlanmak için INAIL'e başvurmak zorundadırlar. INAIL'e bağlı iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının çalıştığı Önleme ve Risk Değerlendirme Teknik Danışma Birimi (CONTARD) bu incelemeyi yürütmektedir. Şirketlerin prim teşviklerinden yararlanmaları için belirli faaliyetleri yerine getirmek zorundadırlar. Özellikle üç tür faaliyet prim indirimine yol açmaktadır: 1- Kurumsal Sosyal Sigortalar (CSR) ilkesine göre, işletmeler iş sağlığı ve güvenliğini geliştiren faaliyetler yürütmelidir. 2- İtalyan Sertifikasyon Denetim Kurumlarının Akreditasyonu Ulusal Sistemi (SINCERT) tarafından sertifikalandırılmış bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin yürürlüğe konulması ve işletilmesi gerekmektedir. 3- Ulusal ve uluslararası düzeyde tanınan standartlar, rehberler ve kurallarda tanımlanan kriterlere uygun bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurulması ve işletilmesi gerekmektedir.²⁰⁶

²⁰⁵ Renga 88.

²⁰⁶ "Economic Incentives, 124-128. Ayrıca bkz. Yıldız, 2475-2476.

d. Fransa

Fransa’da işletmenin büyüklüğe göre iş kazası ve meslek hastalığı primi belirlenmektedir. Buna göre, 200’den fazla işçi çalışan büyük işletmelerde sosyal sigorta primi yaşanan iş kazası ve meslek hastalığı oranına göre; küçük işletmelerde ise faaliyet konusuna ve işletmenin bulunduğu sektöre göre belirlenmektedir. Yine de, küçük işletmeler bu prim teşviklerinden ciddi bir biçimde etkilenmekte ve bu durum onları iş güvenliği önlemlerini almaya teşvik etmektedir.²⁰⁷

e. Finlandiya

Asgari geliri (2008 yılı için) 3,093 € olan ve en az beş hektar tarım arazisi olan kendi nam ve hesabına çalışan çiftçiler ile onların ortakları Finlandiya Tarım İşçileri Kaza Sigortası’na (MATA) tabidir. Öte yandan, kendi nam ve hesabına çalışan balıkçılar ile ren geyiği çobanları da gelirleri en az 3,093 € ise otomatikman sigorta kapsamındadırlar. Buna karşın, hizmet akdiyle çalışan balıkçılar, çiftçiler ve çobanlar MATA hükümlerine tabi değildir. Bu sigorta kolunda 1997 yılında bağımsız çalışan tarım işçileri, balıkçılar ve ren geyiği çobanları için prim indirimi tarifesi (MATA bonus) uygulanmaya başlanmıştır. 1 Haziran 1998 tarihinden başlamak üzere 12 ay boyunca iş kazası veya meslek hastalığı beyanında bulunmayan sigortalılar %10 oranında prim indiriminden yararlanacaktır. Kazasız geçen her beş yılın sonunda %10 oranında bir prim indirimi daha uygulanacaktır. Ancak bu oran hiçbir zaman %50’nin üzerine çıkamaz. İş kazası bildirimleri ise prim teşviklerinde %10 oranında bir

²⁰⁷ “Economic Incentives, 93.

azalmaya sebep olacaktır. Bu yöntem sayesinde, Fin Tarım Sektöründe iş kazaları oranında %10'dan fazla düşüş yaşanmıştır.²⁰⁸

f. Almanya

Alman Kasaplık Endüstrisi'nde faaliyet gösteren bütün şirketler Alman Kasaplık Endüstrisi İş Kazası Sigortası Kanununa (FGB) tabidir. 2007 yılında yapılan araştırmaya göre bu alanda 18,397 şirket bulunmakta ve yaklaşık 340.000 işçi çalışmaktadır. FBG iş kazalarının önlenmesi hususunda uzun yıllardır oldukça etkin bir politika izlemektedir. Bunların başında da prim farklılaşması yöntemi gelmektedir. FBG, üç farklı programı farklı yaklaşımlarla birleştirmektedir. İlk olarak, Prim Farklılaşması Programına (Beitragsnachlass) göre, bir önceki yılın iş kazası istatistiklerine bakılacak ve eğer kaza oranı düşük ve hiç yoksa şirketin yıllık iş kazası sigortası priminden %10'a varan bir indirim yapılacaktır. İkinci olarak, İskonto Programına (Rabattverfahren) göre son beş yıl içinde meydana gelen iş kazalarının sayısı sektör ortalamasının altındaysa şirket %5 oranında ek bir prim indirimine hak kazanacaktır. Son olarak, Fon Programı'nın (Pramienverfahren) amacı, gelecekte meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemektir. Bunun içinde işyerlerinde alınacak güvenlik tedbirlerinin finansmanını desteklemektedir. Bu programlar sayesinde, Alman Kasaplık Endüstrisinde 2001 yılından bu yana iş kazaları oranında ciddi bir azalmanın olduğu gözlenmektedir. Buna karşın, teşvik sisteminin yetersiz olduğu ve bir takım yeniliklerin yapılması gerektiği yönünde görüşler de mevcuttur. FBG, negatif teşvik sistemini uygulamaya geçirme niyetindedir. İş

²⁰⁸ "Economic Incentives, 120-121.

kazalarında sektör ortalamasının ciddi oranda altında kalan şirketlerden daha yüksek sigorta primi alınması planlanmaktadır. Bu görüşün savunucularına göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalığı arttırmak sadece ödüllendirme yoluyla değil aynı zamanda cezalandırma yönteminin de uygulanmasıyla hayata geçebilir.²⁰⁹

g. Türkiye İçin Bir Değerlendirme (6645 sayılı Kanunla Getirilen Teşvik)

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı SSGSSK 81/I-(c)'ye göre yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre %1 ila %6,5 oranları arasında değişmekteydi. O dönem yürürlükte olan, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinin 11. maddesine göre, aynı işkolunda bulunan işyerlerinden kırk bin veya daha fazla gün prim tahakkuk ettiren işyerleri için üçer yıllık sürelerdeki iş sağlığı ve güvenliği sicilleri dikkate alınarak binde ikilik bir prim indirimi söz konusu olabilmekteydi.²¹⁰ 6385 sayılı Kanun ile yapılan değişik sonrasında, 1.9.2013 tarihinden itibaren işin tehlikelilik derecesine bakılmaksızın kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'si olarak sabitlenmiştir. Kanunun gerekçesinde bunun nedeninin Sosyal Güvenlik Kurumu işlemlerini sadeleştirerek bürokrasinin yükünü azaltmak olduğu belirtilmektedir. Kanun değişikliği öncesinde, sistemimize Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi ile getirilen prim indirimi uygulaması söz konusuydu. Bonus-Malus sistemini andıran bu yöntemde işyerinin üç yıllık sürede iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma noktasında başarısına bakılacak ve kazasızlık istatistiği incelenecekti. Bunun sonucunda da işverenlere binde iki

²⁰⁹ "Economic Incentives, 106-115.

²¹⁰ Prim teşvikinin yetersizliği ve eksik yönleri konusunda bkz. Yıldız, 2479-2482.

oranında prim teşviki sunulmaktaydı. Kanun değişikliği sonrası söz konusu Tarife yürürlükten kalkmıştır. Nitekim, kısa vadeli sigorta kolları prim oranı da %2 oranında sabitlenmiştir. Buna karşın, prim indirimlerini öngören herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Araştırmalara göre, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli tedbirleri almaya sevk eden etkenlerin başında ekonomik teşviklerin geldiği bilinmektedir. İşverenleri sadece cezalandırmak çoğunlukla bir sonuç vermemektedir. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği alanında atılacak adımları ek bir maliyet olarak gören işverenler, ekonomik teşvikler sayesinde bu önlemlerin gerekli olduğuna ikna olmaktadır. Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan işverenlerle bu tedbirlere uymayanlardan aynı oranda sigorta primi alınması adil bir yaklaşım olmayacaktır. Bu açıdan sosyal güvenlik mevzuatımızla iş sağlığı ve güvenliği alanında bir köprü kurulması hayati önem taşımaktadır. Bu da yukarıda da bahsettiğimiz üzere, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda başarılı olan işverenlere sigorta primlerinde sunulacak ekonomik teşviklerle/ ödüllendirmelerle yapılmalıdır.

23.4.2015 tarihinde 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 25. maddesiyle İşsizlik Sigortası Kanununa ek madde 4 eklenmiştir. Buna göre; *“20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren*

bu teşvik uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkroda öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanırlar. Türkiye genelinde birden fazla tescilli çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bulunan işverenin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılan toplam çalışan sayısı esas alınır.” (ek m.4/1).

Anılan teşvikten yararlanmak için bazı koşullar aranmaktadır. Öncelikle, işyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alması gerekmektedir. İşverenin ondan fazla çalışanı bulunmalıdır. Eğer işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri varsa 31.5.2006 tarihli ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(a) kapsamında çalıştırılan toplam çalışan sayısı esas alınır. Bunun dışında, işyerinde üç yıl içinde ölümlü ya da sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmemiş olmalıdır. Bu şartların sağlanması halinde, çalışanların işsizlik sigortası işveren payı (%2) teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle % 1 olarak alınacaktır.

Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkroda öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanırlar.

Teşvik hükümlerinden yararlanıyorken ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi halinde bu iş kazalarını bildirmeyen işverenler iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları işsizlik sigortası

primlerini yasal faizi ile birlikte geri ödeyecek ve ayrıca haklarında beş yıl süre ile teşvik yasağı uygulanacaktır.

6645 sayılı Kanununla İşsizlik Sigortası Kanununa getirilen düzenleme ile işverenlere işyerinde üç yıl süreyle iş kazası meydana gelmemesi durumunda bir ödüllendirme öngörülmüştür. İlginç olan yön, teşvikin işsizlik sigortası primi üzerinden yapılmış olmasıdır. İşyerlerinde istatistik tutulacak ve ölümle veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan kaza meydana gelmemesi halinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı %1 indirilecektir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kısa vadeli sigorta kolları içinde düzenlenmiştir. Bunun oranı ise %2'dir. İşsizlik sigortası ile iş kazaları arasında herhangi bir bağlantı bulunmamaktadır. Prim indiriminin kısa vadeli sigorta kolları açısından sağlanması daha yerinde olurdu. Kanımızca, kanun koyucuyu böyle bir düzenlemeye iten sebep İşsizlik Sigortası Fonunun güçlü bir birikime sahip olmasıdır. Öte yandan, kanun meslek hastalıklarını kapsam dışında bırakmıştır. Her ne kadar meslek hastalıkları çoğunlukla uzun yıllar içinde meydana gelecek olsa da getirilecek bir teşvik işverenleri gerekli tedbirleri almaya yönlendirecektir. Ayrıca, teşvik miktarının daha yüksek olması işverenler için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayı daha cazip bir hale getirecektir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sistematığında iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları için ayrı ayrı prim oranı öngörülmemiştir. Tümünü kapsamına alan kısa vadeli sigorta kolları primi adı altında hepsi için %2 oranında tek bir prim miktarı belirlenmiştir. Kanımızca, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bağımsız bir biçimde düzenlenmeli ve ayrı bir prim oranı belirlenmelidir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin belirlenmesinde işyerinin tehlikelilik durumuna bakılmalıdır. Bu oran üzerinden işverenin iş sağlığı ve

güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına (örneğin yıllık tutulan kazasızlık istatistikleri) göre değişkenlik gösteren bir prim sistemi hazırlanmalıdır. Kazasızlık oranının yüksek olduğu işyeri/işletmelerde işverenler ödüllendirmeli; aksi durumda daha yüksek prim ödettirilerek cezalandırılmalıdır.²¹¹ Ödüllendirmeler ise göstermelik olmaktan ziyade işvereni tedbir almaya itecek şekilde etkin olmalıdır.

C. Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler ile Stajyer-Kursiyer-Üniversitede Kısmi Zamanlı Olarak Çalışan Öğrencilerin Sosyal Güvenliği

a. Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

Mesleki Eğitim Kanunu²¹², çırak²¹³, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir (m.1). Kanunun

²¹¹ Burada ayrıca değinmek istediğimiz husus, 30.6.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi” başlıklı 7.maddesidir. Bu madde ile iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet alan işverenlere bu hizmet bedelleri için Devlet desteği öngörülmektedir. Kanunun 4.maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini işveren sağlamakla yükümlüdür. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Bu durum özellikle küçük işletmelere ciddi bir maliyet getirmektedir. Bu açıdan, kanun, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi adına bir teşvik sistemi öngörmüştür. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir. Teşvikten yararlanmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yetkilendirilmiş, yetkisi devam eden, sisteme kayıtlı ‘ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden’ ya da iş güvenliği uzmanı ve sağlık personelinin hizmet satın alınmış olması gerekir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6’sıdır. Teşvikten yararlanmanın şartları hususunda ayrıca bkz. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik”, RG. 24.12.2013, 28861. Burada dikkat edilecek olursa, öngörülen teşvik, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin satın alınması durumunda bedel noktasında kendini göstermektedir.

²¹² Bu Kanunun adı; “Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu” iken, 29.6.2001 tarih ve 4702 sayılı Kanunun 22.maddesi ile “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak değiştirilmiştir.

²¹³ Çıraklar ve hukuki statüleri konusunda detaylı bilgi için bkz. *Uşan*, Çıraklık, 46 vd. Ayrıca bkz. *Süzek*, İş Hukuku, 134-138.

üçüncü bölümünde “Ücret, Sosyal Güvenlik ve İzin” bahsi yer almaktadır. Buna göre, *“Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur. Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesi ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır. Sigorta primleri 1475 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesi gereğince bunların yaşına uygun asgari ücretin % 50'si üzerinden Bakanlık ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekle karşılanır. ” (m.25).*

Çırakların²¹⁴ sosyal güvenlik haklarıyla ilgili ilk düzenleme 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yapılmıştır. Sosyal Sigortalar Kanununun 3/2-(b)’ye göre

²¹⁴ İşverenler kimi zaman, İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun öngördüğü yükümlülüklerden kaçmak için kanuna karşı hileye başvurup işçileri çırak adı altında çalıştırıyorlar. Yargıtay ise verdiği kararlarda bu tür uygulamaların önüne geçmeyi hedefliyor. Nitekim, yüksek mahkeme bir kararında; “Çıraklık sözleşmesinin en belirgin özelliğinin tamamen bir meslek ve sanat öğrenilmesi amacına yönelik olduğu, bu nedenle de akitte yer alan çırak ya da çıraklık sözcüklerinin bir yana bırakılıp işyerinin gerçek çalışma biçiminde işverenle olan ilişkilerin boyutuna bakmanın gerekli olduğuna” hükmetmiştir. , (Y10HD, 20.2.1975, 321/ 982, Süzek, İş Hukuku, 136.). Örneğin, çıraklar, kanuna göre, uzun vadeli sigorta kollarından (malullük, yaşlılık, ölüm sigortalarından) yararlanamazlar. Dolayısıyla, çıraklıkta geçen süre sigortalılık başlangıç tarihini ve süresini etkilemiyor. İşverenler kimi zaman sigorta yükümlülüğünden kaçmak için işçileri çırak olarak gösterme yolunu tercih ediyor. Yargıtay bu noktada çalışma ilişkisinin niteliğine bakılması gerektiği vurguluyor. Bkz. YHGK, 6.11.2013, 21-337/1545: “Dava, sigortalılık başlangıç tarihinin ve bir günlük hizmetinin tespiti istemine ilişkindir. Uyuşmazlık, davacının sigortalılık başlangıcının tespitini talep ettiği tarihte çırak olarak çalışıp çalışmadığı noktasında toplanmaktadır. Özel kanunda nitelikleri belirtilen çıraklar, çıraklık devresi sayılan süre içerisinde malullük yaşlılık, ölüm sigortaları hükümlerine tabi olamazlar ve çıraklık dönemi olarak belirtilen süreler sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilememektedir...Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile, davacının uyuşmazlığa konu dönemde çırak olup olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılmalıdır. Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Ancak çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinin söz edilemeyecektir...”, www.kazanci.com. Yüksek mahkemeye göre, çıraklık sözleşmesinin bulunup bulunmadığının tespitinde detaylı bir inceleme yapılması gerekir. Bkz. YHGK, 18.10.2006, 10-629/669: “Dava, hizmet tespiti istemine ilişkindir. Yerel Mahkemece, taraflar arasında çıraklık sözleşmesi bulunup bulunmadığı ve sigorta primlerinin kim tarafından ödendiği araştırılarak, işyeri çalışma düzeni, çalıştırılan kişinin yaşı, aldığı ücret ve mesleği öğrenme gibi unsurlar da dikkate alınarak sonuca gidilmesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme ile çıraklık ilişkisi olduğundan bahisle direnme kararı verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.”, (www.kazanci.com). Konuyla ilgili ayrıca bkz. Y10HD, 9.7.2012, 12109/13587, Y21HD, 1.6.2006, 3518/5644, (www.kazanci.com).

çıraklar hakkında analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanmayacağı açıkça düzenlenmişti.²¹⁵ O halde, çıraklar iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümlerine tabi idi. Mesleki Eğitim Kanununda da bu husus yinelenmiştir. Çırakların sigorta primleri, yaşlarına uygun asgari ücretin %50'si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanacaktır. Prim borçlusu ise Milli Eğitim Bakanlığı'dır. Ayrıca, Sosyal Sigortalar Kanununun 73. maddesine göre çıraklar için öngörülen prim oranı %4'tü. Bunun %2'si işveren, %2'si sigortalı hissesiydi. Ancak, Sosyal Sigortalar Kanununun 23, 24, 35 ve 42. maddeleri çıraklar hakkında uygulanmayacaktı. Yani, sigortalı çırığın ölümü halinde hak sahiplerine aylık ve gelir bağlanacak, eş, çocuklar, ana ve babaya hastalık sigortasından sağlık yardımı yapılmamaktaydı.

Sosyal Sigortalar Kanunu sadece çırakların sosyal güvenlik hakkına ilişkin esasları içermektedir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bu durum değişmiş ve Mesleki Eğitim Kanununa paralel bir düzenlemeye gidilerek kapsam genişletilmiştir. Böylece aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler de kapsama alınmıştır. SSGSSK 5/1-(b)' ye göre Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler

²¹⁵ İşverence, Kuruma çırak olarak bildirilen sigortalının aslında bir mesleği öğrenme amacından çok işyerine hizmet etmesi iş ilişkisinin baskın karakterini oluşturuyorsa uzun vadeli sigorta kolları açısından çalışmaya başladığı tarih sigortalı hizmet başlangıcı olarak kabul edilecektir. Bu konuda bkz. Y21HD, 27.6.2007, 16841/10423: "Dava, davacının Kurum'a bildirilmeyen 6.1.1981-1.10.1985 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde geçen çalışmalarının yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarına tabi çalışmalar olduğunun tesbiti istemine ilişkindir... Uyuşmazlık, yazılı çıraklık sözleşmesine göre mi, yoksa davacının ileri sürdüğü gibi hizmet akdine göre mi çalışıldığı noktasında toplanmaktadır. Aradaki hukuksal ilişkiyi belirleme yönünden mesleği öğretme ile emekten yararlanma unsurları karşılaştırıldığında ağır basan unsurun emekten yararlanma olduğu kayıtlara geçmiş... Davacının 4.8.1981-11.10.1985 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının tespitine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 152. Karar metninin tamamı için bkz. (www.kazanci.com). Kararın değerlendirmesi için bkz. *Caniklioglu*, Değerlendirme 2007, 300-301. Ayrıca bkz. Y10HD, 17.11.2008, 22263/10478, Y10HD, 18.12.2008, 17954/16326, *Güzel*, Değerlendirme 2008, 299-300. Ayrıca bkz. Y10HD, 3.3.2011, 1912/2657, *Uşan*, Değerlendirme 2011, 353-356. Y10HD, 4.3.2013, 20896/3845, *Tuncay*, Değerlendirme 2013, 7-8.

hakkında iş kazası, meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır. SSGSSK'nın prim oranlarının düzenlendiği 81/1-(d) hükmü 6111 sayılı Kanunla değişikliğe uğramıştır. Değişiklik öncesinde çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrenciler için ödenecek prim oranı herhangi bir sigorta kolu ayrımı yapılmaksızın %1 olarak belirlenmişti. Ayrıca, SSGSSK'nın yeni sistematığının bir sonucu olarak da parasal yardımlar ve sağlık hizmetleri birbirinden ayrılmıştır. 6111 sayılı Kanundan önce genel sağlık sigortasının kapsamını belirleyen hükümlerde çıraklarla ilgili bir düzenleme yapılmadığı için bu durum doktrinde çeşitli tartışmalara yol açmıştı.²¹⁶

6111 sayılı Kanunla, doktrindeki haklı eleştiriler göz önünde bulundurulmuş ve SSGSSK'nın 5/1-(b) ve 81/1-(d) hükümleri yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, Kanunun 5/1-(b) kapsamındaki sigortalılar için prim oranı prime esas kazançlarının %6'sıdır. Bu prim oranının %1'i kısa vadeli sigorta kolları, %5'i genel sağlık sigortası primidir. 6385 sayılı Yasayla yapılan değişiklik sonrası 1.9.2013 tarihinden itibaren kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'si olarak belirlenmiştir. Bu değişikliğin yani %2 prim oranı aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında da uygulanıp uygulanmayacağı sorusu akla gelmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre, 1.9.2013 tarihinden itibaren bu prim oranı %2 olarak uygulanmalıdır.²¹⁷ Kanımızca, bu görüş, yasanın lafzı karşısında yerinde değildir. Öncelikle, çıraklar kısa vadeli sigorta kollarının tamamına değil iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümlerine tabi olacaklardır. Öte yandan, kanun koyucu çıraklar için böyle bir düzenleme öngörseydi bunu açıkça kanunun 81/1-(d) maddesinde belirtirdi. Nitekim, Kanun 81/1-(c)'de düzenlediği hükmü bir alt bentte

²¹⁶ 6111 sayılı Kanundan önceki düzenleme ve değişiklik önerileri için bkz. *Alper*, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 179-183.

²¹⁷ *Tuncay/Ekmekçi*, 172-173.

değiştirmediyse burada kasıtlı bir susma durumunun olduğundan söz etmek mümkündür. Ayrıca, prim oranlarını yasada açık bir düzenleme olmaksızın bir puan arttırmak hukuka uygun olmayacaktır.

Çırakların sigorta primleri ise Mesleki Eğitim Kanununun 25. maddesi uyarınca 1475 sayılı Kanunun 33. maddesi²¹⁸ göre bu kişilerin yaşlarına uygun asgari ücretin %50'si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekle karşılanır. 6111 sayılı Kanunla yapılan bir diğer değişiklik ise aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin genel sağlık sigortasından yararlanmalarına ilişkindir. Değişiklik öncesi SSGSSK, parasal yardımlarla sağlık yardımlarını birbirinden ayırdığı için bu kişiler sağlık yardımlarından yararlanamıyorlardı. 6111 sayılı Kanunla SSGSSK'nın 5/1-(b) düzenlemesine şu hüküm eklenmiştir: *“Bu bentte sayılanlar 4.maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.”* Böylece çıraklar hakkında da genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaya başlanmıştır. Ancak, yasa koyucu burada bir sınırlamaya gitmiştir. Çırakların doğrudan (kendi sigortalılıkları sebebiyle) genel sağlık sigortalısı sayılabilmeleri için bakmakla yükümlü olunan kişi olmamaları gerekir.²¹⁹ Bu noktada üzerinde durulması gereken konu ise, bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünde olan çırağın ödemesi gereken prim oranının halen %6 olup olmayacağıdır. SSGSSK'nın 81/1-(d)'de prim oranının %1'inin kısa vadeli sigorta kolları, %5'inin ise genel sağlık sigortası primi olduğu belirtilmiştir. Bakmakla yükümlü olunan kişi konumundaki çırak, doğrudan

²¹⁸ 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kalktığı için bu hükmü İş Kanununun 39.maddesi olarak kabul etmeliyiz.

²¹⁹ Okur/Güzel/Caniklioğlu, 153. Ayrıca bu konu hakkında bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın 5.4.2011 tarih ve 2011/36 sayılı Genelgesi.

kendi sigortalılığı sebebiyle genel sağlık sigortasından yararlanmaz. Bundan hareketle kendisinin sadece %1 oranındaki kısa vadeli sigorta kolları primini ödemesi yeterli olacaktır. Kanunda bu konuda ikili bir ayrıma gidilmeli ve prim oranları (bakmakla yükümlü olunan kişi %1 ve doğrudan sigortalı olan ise %6) yeniden düzenlenmelidir.²²⁰

Sosyal Sigortalar Kanunu, sigortalı çırığın ölümü haline hak sahiplerine bağlanacak gelir ve aylıklar ile bunların aile bireylerine sunulacak hastalık sigortası yardımlarının düzenlendiği 23, 24, 35 ve 42. maddelerin çıraklar hakkında uygulanmayacağını düzenlemişti. SSGSSK ise bu yardımlardan yararlanmayacaklarına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun koyucu eğer böyle bir sınırlama isteseydi bunu açıkça belirtirdi. Ne var ki, bu yönde bir hükme yer verilmemiştir. Ayrıca, 5/I-(b) kapsamındaki çırakların 4/1-(a)'ya göre sigortalı sayılacakları açıkça kabul edilmiştir. Bu sebeple, kanımızca hak sahiplerine aylık bağlanmasına ve aile bireylerinin hastalık sigortası yardımlarından yararlanmalarına herhangi bir engel bulunmamaktadır.²²¹

b. Stajyerler

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5/1-(b) kapsamında kısmen sigortalı sayılanlar meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerdir. 6111 sayılı Kanundan önce sadece zorunlu staja tabi tutulan öğrencilerin SSGSSK kapsamına alınmıştı. 6111 sayılı Kanunla

²²⁰ Okur/Güzel/Caniklioğlu, 270.

²²¹ Bu konuda ayrıca bkz. Alper, Primlerin Karşılık Olma Özelliği, 179-183. Okur/Güzel/Caniklioğlu, 153.

yapılan değişiklik sonrasında zorunlu kelimesi kanundan çıkarıldı ve 13.2.2011 tarihinden itibaren artık tüm stajyerler bu bent dahilinde sigortalı sayılmışlardır. 6111 sayılı Kanunla getirilen bir diğer yenilik ise stajyerlerin genel sağlık sigortalılığına ilişkindir. Buna göre, bakmakla yükümlü olunan kişi konumunda olmayan stajyerler kendi sigortalılıklarına istinaden genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır. Stajyerler için ödenmesi gereken prim oranı kanunda düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı için %1, genel sağlık sigortası için %5 olmak üzere toplam % 6'dır.²²² Meslek liselerinde okumakta iken staja tabi tutulan öğrenciler için prim ödeme yükümlüsü Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördüğü okullardır. Yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerin prim borçlusu ise öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumudur (SSGSSK m. 87/1-e).

c. Üniversitede Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrenciler

Yükseköğretim kurumlarında hizmetine ihtiyaç duyulan öğrenciler bir süreliğine kurum bünyesinde kısmi süreli olarak çalıştırılabilirler. Bu öğrencilerin sosyal güvenliği SSGSSK öncesinde de düzenlenmiş ve üniversitede çalışan öğrenciler kısmen sigortalı sayılmışlardı. Nitekim, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa 17.9.2004 tarih ve 5234 sayılı Kanunla eklenen fıkra uyarınca kısmi zamanlı olarak çalışan öğrencilerin Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerine tabi olacağı düzenlenmişti. SSGSSK yürürlüğe ilk girdiğinde (1.10.2008 tarihinden itibaren) ise üniversitelerde kısmi zamanlı olarak çalışan öğrencilerin tüm sigorta kollarına tabi oldukları kabul edilmişti. Bunun nedeni

²²² Y21HD, 3.11.2008, 22085/16972, *Güzel*, Değerlendirme 2008, 301-302.

ise kanunun “Uygulanmayan Hükümler” başlıklı 105. maddesinin²²³ Kurum tarafından farklı yorumlanmasıydı. Yeni düzenleme, üniversiteler bünyesinde ciddi bir mali yükün oluşmasına neden olmuştu. Bu durumun önüne geçmek için 18.2.2009 tarih ve 5838 sayılı Yasa ile SSGSSK’nın 46. maddesi gözden geçirilmiştir. Böylece, günlük prime esas kazancı, alt sınırın otuz katından fazla olmayan kısmi zamanlı çalışan öğrenciler 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılırlar. Ancak, bu kişiler sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi kılınmışlardır.²²⁴ O halde günlük prime esas kazancı, alt sınırın otuz katından fazla olan kısmi zamanlı çalışan öğrenciler bütün sigorta kollarına tabi olacaklardır.²²⁵

Son olarak bu konuda yapılan bir diğer düzenleme ise 6111 sayılı Kanunla yürürlüğe girmiştir. Kısmi zamanlı olarak çalışan öğrenciler bakmakla yükümlü olunan kişi konumunda olmamak şartıyla genel sağlık sigortası kapsamına girmektedirler. Sigorta prim oranları ise Kanunda düzenlenmiştir. Bunun, %1’i iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına, %5’i genel sağlık sigortasına ayrılacaktır. Prim ödeme yükümlüsü ise öğrencileri çalıştıran üniversitelerdir.

²²³ MADDE 105- (Değişik: 17/4/2008-5754/63 md.): 21.4.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30. maddesi, 26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanunun 4. maddesi ile 10.7.1987 tarihli ve 285 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5. maddesinin on birinci fıkrası hariç olmak üzere, diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.

²²⁴ Burada dikkat edilmesi gereken konu yeni düzenlemenin kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 28.2.2009’dan değil, 1.10.2008’den itibaren uygulanacak olmasıdır. Yani, 5838 sayılı Kanun geriye yürüyecektir. Bu durum ise primlerin iadesi konusunu gündeme getirecektir. Detaylı bilgi için bkz. *Gerek, Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrenciler*, 236. *Tuncay/Ekmekçi*, 286.

²²⁵ Tam sigortalılık-kısmi sigortalılık ayırımında ücret-gelir düzeyine göre bir ayrıma gidilmesinin ne derece doğru bir yaklaşım sayılacağı tartışma konusudur. Bu konuda bkz. *Gerek, Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrenciler*, 236. Ayrıca, kısmi süreli çalışma ve sigortalılık ilişkisinin bundan etkilenip etkilenmeyeceği üzerine karar incelemesi için yeniden bkz. *Gerek, Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrenciler*, 236-238. 5510 sayılı Kanunun getirdiği düzenleme sonrasında prime esas kazançları alt sınırın otuz katından fazla olan öğrenciler tüm sigorta kollarına tabi olacaklardır. O halde, bu kişilerin İş Kanunu karşısındaki durumlarının ne olacağı sorusu akla gelmektedir. Yükseköğretim Kanununa göre, üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrenciler işçi konumunda değildirler. Nitekim, doktrindeki baskın görüş de yapılan işin amaç ve niteliği göz önüne alındığında işçi-işveren ilişkisinin kurulmayacağı yönündedir. Bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 287. *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 155. *Sözer, Sosyal Sigortalar*, 84. Aksi görüş (*Borçlar Kanunu açısından işçi sayılırlar.*) için *Gerek, Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrenciler*, 237.

d. Kursiyerler

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5/1-(e) hükmüne göre, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. O halde, kursiyerlerinde doğrudan genel sağlık sigortalısı sayılabilmeleri için bakmakla yükümlü olunan kişi konumunda olmamaları gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, kanunun bahsi geçen maddesi kapsamında olabilmek için Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen kurslara katılım gerekmektedir. Yani, diğer kurum ve kuruluşlarda düzenlenen kurslara katılanlar hakkında sigortalılığa ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.²²⁶ SSGSSK'nın prim oranlarının düzenlendiği 81/1-(d) maddesinin önceki halinde kursiyerler için prim oranı, prime esas kazançlarının %13,5'di. Bu prim oranının %1'i kısa vadeli sigorta kolları, %12,5'i genel sağlık sigortası primi idi. 23.4.2015 tarihinde yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanunla²²⁷ yapılan değişiklikle kursiyerler için prim oranı, prime esas kazançlarının % 5,5'idir. Bu prim oranının % 1'i kısa vadeli sigorta kolları, % 4,5'i genel sağlık sigortası primidir. Prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında SSGSSK 80/1-(k) uyarınca prime esas günlük kazanç alt sınırı dikkate alınır. Ayrıca, kursiyerler için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz.

²²⁶ Şakar, Sosyal Sigortalar, 100. Sözer, Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, 2195.

²²⁷ RG.23.4.2015, 29335.

D. Ev Hizmetlerinde On Günden Az Süreyle Çalışanlar

6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun²²⁸ 55. Maddesiyle SSGSSK'ya ilave edilen ek 9. Madde Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığını düzenlemektedir. Bu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihi 1.4.2015 olarak belirlenmiştir. SSGSSK 6/1-(c)'de her ne kadar ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacakları²²⁹ düzenlenmiş olsa bile ek 9. Maddeyle buna istisna getirilmiştir. Dolayısıyla, Kanunun ek 9. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde on gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmazlar. Bu konuda Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ²³⁰ yayınlanmıştır. Tebliğin 4.1 maddesine göre; SSGSSK'nın ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde on günden az sigortalı olarak çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacaktır. Bu şekilde sigortalı çalıştıranlar on güne (on hariç) kadar çalıştırdıkları sigortalılar nedeniyle işveren sayılmayacaklardır. Bu kapsamda sigortalı çalıştırdıkları her gün için prime esas günlük kazanç alt sınırının % 2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceklerdir. On günden az sigortalı çalıştıranların işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesine gerek yoktur. On günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin

²²⁸ RG. 11.9.2014, 29116 (Mükerrer).

²²⁹ Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusunda 6552 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce yaşanan tartışmalar konusunda bkz. *Okur/Güzel/Caniklioğlu*, 140-144. *Tuncay/Ekmekçi*, 299. *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 91-92. *Okur*, Ev Hizmetleri, 347-368.

²³⁰ RG. 1.4.2015, 29313.

altındaki çalışmalar bir gün olarak kabul edilir. On günden az çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabilir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek madde 9/2'ye göre, ev hizmetlerinde ay içinde bir veya birden fazla işveren yanında on günden az çalışanları çalıştıranlar çalışılan süreye orantılı olarak prime esas kazancın alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi öderler. Kanun açıkça bu kimseler için sadece iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceğini öngördüğünden hastalık veya analık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır. SSGSSK 81/1-(c)'ye göre kısa vadeli sigorta kolları primi %2'dir. Bu prim oranı iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortaları adına tahsil edilmektedir. Aynı oran (%2) ev hizmetlerinde çalışanlar için de korunmuş fakat bu kimselerin hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlanmaları engellenmiştir. Kanımızca, ev hizmetlerinde çalışanlar için ödenmesi gereken prim oranı %2 olduğuna göre bu kişilerin de kısa vadeli sigorta kollarının sağladığı yardımlardan eksiksiz yararlanmaları gerekmektedir. Ne var ki, kanun düzenlemesi karşısında buna imkan bulunmamaktadır. Öte yandan, çıraklar için ödenmesi gereken kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %1 olup haklarında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortası hükümleri uygulanmaktadır. Kanun koyucu burada kısa vadeli sigorta kollarının sunduğu yardımların tamamından yararlanamayan çıraklar için hakkaniyetli bir yaklaşım benimsemiş ve prim oranını indirmiştir. Ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar için ise benzer bir düzenleme öngörülmemesi (%1 prim oranı gibi) bir çelişki olarak nitelendirilebilir.

Bu sigortalılar için ödenmesi gereken prim oranı ücretleri dikkate alınmaksızın prime esas kazancın alt sınırı temel alınarak hesaplanacaktır.

Kanun koyucu ek madde 9/2 hükmü kapsamında çalışanların tüm sigorta kolları kapsamında sayılabilmeleri konusunda bir olanak da getirmiştir. Anılan fıkra kapsamında çalışanlar adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir.. Ödenen primler SSGSSK 4/1-(a) kapsamında değerlendirilecektir. Ancak, bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer.²³¹

E. Yıllık Ücretli İzin Süresince Kısa Vadeli Sigorta Kolları Priminin Ödenip Ödenmeyeceği

İş Kanununun 53. maddesinde Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri düzenlenmiştir. Yine İş Kanunun 61.maddesinde yıllık ücretli izne ilişkin “Sigorta Primleri” bahsi düzenlenmektedir. Buna göre “*Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi içinde ödenecek ücretler üzerinden iş kazası ile meslek hastalığı primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.*” Sosyal Sigortalar Kanunu zamanında yıllık ücretli izin süresinde sigortalının ücretinden iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi kesilmemesi yönünde düzenleme mevcuttu (SSK m. 77/1). SSGSSK’nın yürürlüğe girmesiyle beraber bu konuda belirsizlikler ve tartışmalar yaşanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012 yılında İşveren Uygulama Tebliği²³² ile Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve

²³¹ Bu yönde bkz. *Okur/Güzel/Caniklioğlu*, 143-144.

²³² RG. 1.9.2012, 28398.

Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğde²³³ önce yıllık ücretli izin döneminde prime esas kazançtan kısa vadeli sigorta kolları primi kesilmeyeceğini düzenlenmiş daha sonra yaptığı değişiklikle bu hükmü yürürlükten kaldırmıştır.²³⁴

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80/1-(c) maddesindeki “*Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.*” ve 105. maddesinde belirtilen “ ... , *diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.*” düzenlemeleri İş Kanunun 61. maddesi ile çelişmektedir. Konu, SSGSSK sistemi içinde ele alındığında ve buradaki özel hükme öncelik verildiğinde yıllık ücretli izin süresince işçiye ödenen ücretten kısa vadeli sigorta kolları prime kesilecektir. Nitekim, Kanun açıkça diğer kanunlarda yer alan istisnaların dikkate alınmayacağını belirtmiştir. Öte yandan, bizce de kısa vadeli sigorta kolları primi kesilmelidir. Zira, SSGSSK, Sosyal Sigortalar Kanununun yapısını değiştirerek iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortalarını kısa vadeli sigorta kolları altında düzenlemiştir. Artık, %2 oranında kesilecek kısa vadeli sigorta kolları primi sadece iş kazası ve meslek hastalığı için değil aynı zamanda analık ve hastalık sigortaları içinde geçerli olacaktır. İşçi yıllık ücretli izinindeyken dahi hastalık ve analık risklerine maruz kalmaktadır.²³⁵

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise sigortalıların hak kazanıp da kullanmadığı izin sürelerine ait ücretlerin iş akdinin feshi halinde ödenmesi durumunda prim kesilip kesilmeyeceği meselesidir. Bilindiği üzere İş Kanunun 59.

²³³ RG. 23.11.2008, 27063.

²³⁴ Şakar, Yıllık Ücretli İzin, 92. Okur/Güzel/Caniklioğlu, 281.

²³⁵ Benzer görüşte olan Alper, Prime Esas Kazançlar, 172-173. Sözer, Sosyal Sigortalar, 188. Öte yandan bu durum doktrinde eleştirilmekte, izin süresi içinde çalışma olmayacağından iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmayacağı bu nedenle kısa vadeli sigorta kolları priminin kesilmesi isabetsiz bulunmaktadır. Bu konuda bkz. Okur/Güzel/Caniklioğlu, 281. Tuncay/Ekmekçi, 155.

maddesine göre, “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.” Sigortalıların hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin iş sözleşmesi sona erdiğinde son ücret üzerinden hesaplanıp işçiye ödenmesi gerekmektedir. O halde bunlarda son aylıkla birleşerek prime esas kazançta dahil edilirler.²³⁶

2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı, sigortalının kazancının %20’si olarak düzenlenmişti. Bu oranın %9’u sigortalı; %11’i işveren tarafından ödenmekteydi. Bağ-Kur Kanununda prim oranı %20 olarak belirlenmişti. Bu oranın tamamı sigortalı tarafından karşılanmaktadır. Emekli Sandığı Kanununda ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı %36 idi. Bu oranın %16’sı iştirakçi, %20’si Kurum tarafından ödenmekteydi.

1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, sigortalının prime esas kazancının %20’sidir. Bunun %9’u sigortalı, %11’i işveren payıdır. Fakat, fiili hizmet zammı uygulanan işlerde uzun vadeli sigorta kolları açısından prim oranları daha farklı belirlenmiştir. Ayrıca, SSGSSK 81.maddesiyle, 4/1-(a) ve 4/1-(c) bendine tabii

²³⁶ Ekmekçi, Prim Oranları ve Prime Esas Kazançlar, 241-242. Tuncay/Ekmekçi, 155. Şakar, Yeni Kazanç Sınırları-I, 32. Saracel, 18-19. Sözer, Sosyal Sigortalar, 188. Başterzi (S), Kesinti, 124-125. Ayrıca Başterzi’ye göre, “Olması gereken hukuk bakımından Alman mevzuatındaki gibi bir düzenlemeyle iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da hak edilmesine karşın kullanılmadığı için ücret alacağına dönüşen ücretli izin süreleri kadar bir süre daha sosyal sigorta üyelik ilişkisini korunmalıdır.”

alışan sigortalılar arasında da fiili hizmet zammının uygulanması konusunda farklılık yaratılmıştır. Bu husus bir sonraki başlıkta detaylı olarak ele alınacaktır.

5763 sayılı Kanunla SSGSSK 81.maddesinin (1) bendine eklenen hükümle işverenlere uzun vadeli sigorta kolları prim yükü açısından bir teşvik öngörülmüştür. Buna göre, SSGSSK 4/1-(a) kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır. İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmeleri için bir takım koşulları yerine getirmeleri gerekmektedir. Böylece, işverenler anılan teşvik sayesinde %11 oranında değil %6 oranında uzun vadeli sigorta kolları primi ödeyeceklerdir.

Son olarak üzerinde durmak istediğimiz konu ise uzun vadeli sigorta kollarının finansmanına sigortalı ve işverenlerin yanında devletin de bir aktör olarak katılımıdır. SSGSSK 81/’e göre, *“Devlet, Kurumun ay itibariyle tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece Kuruma denir.”* Devlet katkısı, sosyal güvenliğin finansmanında yukarıda da bahsettiğimiz gibi sosyal devlet olmanın bir gereği ve hatta zorunluluğudur. Bu katkı konusunda kanunda herhangi bir sınırlama öngörülmediğinden tüm sigortalı çalışanlar için (SSGSSK 4/1-a,b,c) yapılacaktır. Kanunda bu katkının oranına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Aksine, bu oranın Kurumun ay itibariyle tahsil ettiği uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin dörtte biri olacağını vurgulanmıştır. O halde devletin finansmana katkısı işçi ve işverenlerin ödedikleri prim oranına paralel ölçüde olacaktır. Yani, sigortalı ve işverenler prim demedike Devletin katkısı da o oranda azalacaktır. Tahsilatın

düşüklüğüne göre devlet katkısı azalacaktır. Zira, Kanun açıkça “*Kurumun ay itibariyle tahsil ettiği prim*” lafzını kullanmıştır. Kanımızca bu hüküm yerinde değildir. Zira, Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısının temelinde sosyal devlet ilkesi, modern devletin vatandaşlarına sosyal güvenlik hakkı tanınması gerektiği ve dayanışma düşüncesi yatmaktadır. Devletin finansmana katılımı sigortalı ve işverenlerin katkısından bağımsız, anılan ilke ve ruhu ayakta tutma adına olmalıdır. Buna karşın, zamanında ödenmeyen dolayısıyla gecikme cezası ve zammı ile birlikte ödenenler primler için Devlet yine katkıda bulunacaktır. Bu durumda devletin sunacağı katkıya gecikme cezası ve zammının dahil olup olmayacağı sorusu gündeme gelmektedir. Gecikme cezası ve zammının amacı primlerin zamanında ve tam olarak ödenmesini sağlamaktadır. Bunu prim kavramının içine dahil etmek olanaklı değildir. Kanunda açıkça “*Kurumun ay itibariyle tahsil ettiği prim*” kavramı kullanılmıştır. Ayrıca yine Kanunda “*tahsilattan sonra*” ödeme yapılması gerektiği vurgulanmıştır. O halde, devletin bir aktör olarak ödeyeceği prim miktarında gecikme cezası ve zammı dikkate alınmayacaktır.²³⁷

3. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanacak Sigortalılar İçin Öngörülen Prim

Fiili hizmet süresi zammı, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların daha erken emekli olmasına imkan veren bir haktır. Kavramın hizmet ettiği iki amaç vardır. Bunlar ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmayı teşvik etmek ve bu çalışma dolayısıyla ruhen/bedenen yıpranan sigortalılara erken dinlenme olanağı sağlamaktadır. Bu

²³⁷ Konu hakkında bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 275-276.

amaçla da kişilere farazi sigortalılık süresi ve farazi prim ödeme gün sayısı eklenmektedir. Gerçekten de, fiili hizmet süresi zammında aslında mevcut olmayan varsayımsal bir sigortalılık süresi, işçinin eylemli çalışmasına eklenmektedir. Bu şekilde sigortalının fiili çalışması arttırımlı olarak işlem görmektedir.²³⁸

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmeden önce fiili hizmet süresi zammı kavramı, sosyal güvenlik sistemimiz içinde de yer almaktaydı. Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işçiler ile Emekli Sandığı Kanununa tabi memurlar için öngörülen fiili hizmet süresi zammı, Bağ-Kur Kanuna tabi kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanuna tabii tarım işçileri ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa tabii bağımsız çalışanlar için öngörülmemiştir.

Sosyal Sigortalar Kanunda bu konu İtibar Hizmet Süresi adı altında iki farklı maddede düzenlenmişti. Buna göre birinci grup Kanunun 60. maddesinin E bendinde yer alan yer altı maden işlerinde çalışanları; ikinci grup ise Kanunun ek 5. maddesinde yer alan diğer yıpratıcı işlerde çalışanları ilgilendirmekteydi. Kanuna göre sadece belirli koşulları yerine getirenler itibari hizmet süresinden yararlanabilmekteydiler. Sosyal Sigortalar Kanununun 60/E bendinde öngörülen koşullar şu şekilde sıralanmaktaydı: Sigortalı olmak, sigortalı hizmetin yer altı maden işlerinde ve yer altı münavebeli işlerde geçmesi, belirli bir süre yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası priminin (en az 1800 gün çalışılmış olmalı) ödenmiş olması. Bu üç koşulu sağlayan sigortalının sadece prim ödeme gün sayısı arttırılmaktaydı. Sigortalılık süresi ise bu

²³⁸ Sözer, İtibari Hizmet Müessesesi, 6. Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 14. Caniklioğlu, İtibari Hizmet Süresi, 127. Caniklioğlu, Prime İlişkin Yeni Düzenlemeler, 154. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 619. Arash, 134. Ergin, Fiili Hizmet Süresi, 183. Başterzi (F), Yaşlılık Sigortası, 233. Tuncay/Ekmekçi, 446. Ayrıca bkz. ANY Mah. 2.5.1989 tarih ve 1988/51 E., 1989/18 K., RG.4.1.1990, 20392,18.

durumdan etkilenmemektedir.²³⁹ Sosyal Sigortalar Kanundaki bir diğer düzenleme ise ek 5.maddede yer almaktadır. Burada da itibari hizmet süresinden yararlanmak için birtakım şartlar aranmıştır. Bunlar sigortalı olmak, sigortalılığın Sosyal Sigortalar Kanunun ek 5.maddesinde yer alan tablonun belirttiği yerlerde (basın, denizcilik, bazı sanayi dallarına ilişkin ağır, yıpratıcı ve zehirleyici/öldürücü, azotlu gübre ve şeker sanayinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar) çalışmak ve yaşlılık, malullük, ölüm sigortası priminin (en az 3600 gün çalışmış olmalı) ödenmiş olması şeklinde sıralanmaktaydı. Henüz 3600 gün çalışması olmayanlar ise itibari hizmetten yararlanamazlardı.

Sosyal Sigortalar Kanunun 60/E hükmüne göre yer altı maden işlerinde ve yer altı münavebeli işlerde çalışan sigortalılar bakımından itibari hizmet süresi zammı prim ödeme gün sayılarına eklenmekteydi. Kanunun ek 5. maddesinde sayılan sigortalılar için etkisi ise doktrinde ve yargı kararlarında çeşitli tartışmalara yol açmıştı. Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Daireleri konuya ilişkin çelişkili kararlar²⁴⁰ vermesi üzerine içtihadı birleştirme kararı alınması yönüne gidilmişti. Yargıtay

²³⁹ Başterzi (F), Yaşlılık Sigortası, 234.

²⁴⁰ Örneğin, Yargıtay 10.Hukuk Dairesi 1996 yılında verdiği bir kararında itibari hizmet süresi zammının prim ödeme gün sayısını arttıracığına hükmetmiştir. Detaylı bilgi için bkz. 10HD, 7.11.1996, 1996/9365 E., 1996/9617 K., Sözer, İtibari Hizmet Müessesesi, 10. Yargıtay 21.Hukuk Dairesi ise benzer bir konuda itibari hizmetin hem sigortalılık süresi hem prime ödeme gün sayısına eklenmesi gerektiğini söyleyen yerel mahkeme kararını bozarak itibari hizmetin sadece sigortalılık başlangıç süresini geriye götürebileceğine karar vermiştir. Konuyla ilgili olarak bkz. 21HD, 17.2.1996, 1996/7337 E., 1997/854 K., Sözer, İtibari Hizmet Müessesesi, 10. Aynı şekilde konu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelmiştir. Dava konusu olayda, davacı, 31.12.1991 tarihinde emekli olması nedeniyle yaşlılık aylığı bağlandığını, ancak 506 sayılı Yasa'nın 2098 sayılı Yasa ile getirilen ek 5. maddesi gereğince itibari hizmet süresinin primi ödenen fiili gün sayısına eklenmesi gerektiğinin, bunun sonucu ise aylık bağlama oranının artırılmasını istemiştir. Ankara 4.İş Mahkemesi davanın kabulüne karar vererek itibari hizmetin hem sigortalılık süresine hem de prim ödeme gün sayısına eklenmesine hükmetmiştir. 21.Hukuk Dairesinin bozma kararına (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 17.12.1996 gün ve E. 1996/6268 K. 1996/6996 sayılı ilamı) yerel mahkemenin direnmesi üzerine konu Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna intikal etmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu direnme kararını şu gerekçeyle bozmuştur: "25 yıldan beri sigortalı bulunmasına yönelik sigortalılık başlangıç süresinin 1.11.1965 olarak geriye götürülmesi süresinin prim ödeme gün sayısına ilavesi mümkün değildir. Zira aynı sürenin iki kere kullanılmasına yasaca olanak yoktur. 506 sayılı Yasa'nın Ek. 5. maddesinin ilk fıkrasında bu sürelerin sigortalılık süresine ekleneceği de açıkça belirtilmiştir." YHGK, 2.5.1997, 1997/21-207 E., 1997/392 K., (www.kazanci.com).

İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu ise Sosyal Sigortalar Kanunun ek-5. maddesinde öngörülen itibari hizmet süresinin fiili prim ödeme gün sayısına eklenmesinin mümkün olmayıp yalnızca sigortalılık süresine eklenmesi gerektiğine hükmetmişti.²⁴¹ Ayrıca, itibari hizmet süresinin Kanunun ek 39. maddesine göre emeklilik için aranan yaş sınırına da etkisi bulunmaktaydı. Buna göre sigortalılık süresine eklenen itibari hizmet süreleri 5 yılı aşmamak şartıyla emekli olmak için gerekli olan yaş haddinden indirilmekteydi.

Sosyal Sigortalar Kanunda normal işlerde ve işyerlerinde çalışan sigortalılar için ödenmesi gereken prim oranı %20 (%9'u sigortalı; %11'i işveren tarafından ödenmektedir.) olarak belirlenmişti. Ancak itibari hizmet süresi zammından yararlanacaklar için bu oran %22 olarak tespit edilmişti. Yani, Kanun %2 oranında bir artış öngörmüştü. Bu %2'lik artış ise işverenler tarafından ödenmekteydi.²⁴²

Emekli Sandığı Kanununda da itibari hizmet süresi iki ayrı kavram altında düzenlenmişti. Bunlar, fiili hizmet müddeti zammı ve itibari hizmet müddetidir. Fiili hizmet müddeti zammı ağır ve yıpratıcı görevlerde çalışan iştirakçilerin fiili hizmet sürelerinin Kanunda öngörüldüğü ölçüde arttırılması amacıyla düzenlenmişti.²⁴³ Bu açıdan itibari hizmet süresinden pek de bir farkı bulunmamaktaydı. Fiili hizmet müddeti zammına hak kazanmak için birtakım koşulların sağlanmış olması gerekmekteydi. Bunlar kişinin Emekli Sandığı Kanununa tabi iştirakçi olması, kanunda belirtilen yerlerde hizmet etmesi (Örneğin, Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yapanlardan memurluğa girip de

²⁴¹ YİBK, 18.2.2000, 1997/1 E., 2000/1 K., Aslanköylü, Şerh II, 957. Ayrıca, karar metnin tamamı için bkz. (www.kazanci.com).

²⁴² Akın, Uzun Vadeli Sigortalı Kolları Açısından Yeni Mevzuat, 183. Caniklioğlu, İtibari Hizmet Süresi, 134. Oral, 27.

²⁴³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 620. Sözer, İtibari Hizmet Müessesesi, 11.

meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilenlerin Basın Müşavirliklerinde hizmet etmesi gereklidir.) olarak belirlenmişti. Fiili hizmet müddeti zammına hak kazanmak için iştirakçilerin herhangi bir ödeme yapmaları gerekmemektedir. Ancak, Kurumları o yıldaki son aylık ve ücret üzerinden eklenecek müddete ait istihkaklar toplamının %28’ni, yarısı kesenek ve yarısı da karşılık olmak üzere Sandığa gönderirlerdi (Emekli Sandığı Kanunu m. 34). Fiili hizmet müddetinde iştirakçiye eklenen süreler, hem sigortalılık süresine hem yaş haddine hem de emeklilik aylığına etki etmekteydi. İtibari Hizmet Müddeti ise Emekli Sandığı Kanun gereğince bağlanacak aylıklar ve yapılacak kesenek iadesi ve toptan ödemelerin hesabında fiili hizmet müddetlerine eklenen süredir (Emekli Sandığı Kanunu m.35). İtibari hizmet müddeti, Kanunda özel olarak harp ve çatışma haline ve uçucu/dalıcı personele yönelik düzenlenmiştir. Bu süre Emekli Sandığı Kanunun 35. maddesi uyarınca sadece aylık bağlama oranında dikkate alınmakta olup sigortalılık süresine, yaş haddine veya emeklilik ikramiyesinin hesabında dikkate alınmamaktadır.²⁴⁴

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40. maddesinde aynı konu Fiili Hizmet Süresi başlığı altında düzenlenmiştir. Ayrıca, 27.9.2008 tarihinde 27010 sayılı Resmi Gazetede Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Yine, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 5.6.2009 tarihinde 2009/79 sayılı Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasına Yönelik Genelge yayımlanmıştır. Yeni düzenlemeyle birlikte Sosyal Sigortalar ve Emekli Sandığı Kanunlardan farklı bir yapı oluşturulmuştur. Yine de kanun koyucu, hak kayıplarının yaşanmaması adına SSGSSK geçici 7. maddesinde geçiş hükümlerine yer vermiştir. 1.10.2008 tarihinden sonra SSGSSK 40. maddesinde belirtilen işyerleri

²⁴⁴ Fiili Hizmet Müddeti Zammı ve İtibari Hizmet Müddeti Zammı hakkında detaylı bilgi için bkz. *Oral*, 28-31.

ve işlerde fiilen çalışmayan sigortalılar bu tarihten sonra fiili hizmet süresi zammından yararlanamayacaklardır. Ayrıca, kısa vadeli sigorta kollarına tabi çalışan sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan sigortalılar fiili hizmet süresi zammından yararlanamazlar.²⁴⁵

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40. maddesine²⁴⁶ göre fiili hizmet süresi zammından herkes yararlanamaz. Kanun bu zamma hak kazanmak için üç koşulun birlikte gerçekleşmesini aramaktadır. Öncelikle kişinin Kanunun 4./1-(a) ve (c) hükümlerine tabi sigortalı olması gerekmektedir. Nitekim bu husus Kanunun 40. maddesinde açıkça şu şekilde ifade edilmiştir: *“Fiili hizmet süresi zammına tabi işyerlerinde ve işlerde Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiili hizmet süresi zammı olarak eklenir* (SSGSSK m. 40/1). İkinci olarak, sigortalı hem Kanunda sayılan işyerlerinde çalışmalı hem de bu işlerde fiilen çalışarak söz konusu işlerin risklerine maruz kalmalıdır. SSGSSK’da fiili hizmet süresine tabi işler Sosyal Sigortalar Kanundan farklı olarak düzenlenmiştir. Kanunun 40. maddesinde sunulan tabloda bu işler detaylı olarak gösterilmiştir. Örneğin, fiili hizmet süresi zammından yararlanmak isteyen sigortalının “cıva üretimi işleri sanayinde” çalışıp aynı zamanda “cıva izabe fırınlarında görülen işlerde” veya “elementer cıva

²⁴⁵ Ergin, Fiili Hizmet Süresi, 186.

²⁴⁶ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40. maddesinde yer alan ve fiili hizmet süresi zammından yararlanacak işyerleri ve işleri düzenleyen tablonun 8, 12, 13 ve 14.maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından eşitlik ilkesine aykırı bulunarak 15.12.2006 tarih ve 2006/111 Esas ve 2006/112 Karar sayılı karar ile iptal edilmiştir (Bu karar 30.12.2006 tarih ve 26392 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.). Bunun üzerine 17.4.2008 tarihli 5754 sayılı Kanunun 25. maddesiyle SSGSSK’nın 40.maddesi Anayasa Mahkemesinin kararları da göz önünde tutularak değiştirilerek düzenlenmiştir. Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. *Güzel/Ocak*, Ek Yükümlülükler, 153. *Oral*, 32-35. *Ergin*, İptalle Gelen Sorun, 38. Fiili Hizmet Süresi Zammının düzenlendiği 5510 sayılı Kanunun 40.maddesi 10.1.2013 tarihli 6385 sayılı Kanunun 15.maddesiyle yeniden düzenlenmiştir. Detaylı bilgi için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 447.

bulunan ocaklarda görülen işlerde” çalışıyor olması gerekmektedir. Ayrıca sigortalının sayılan işlerin kadrolarında çalışan olarak görülmesi yeterli olmayıp fiilen çalışması aranmaktadır. Buna karşılık, Türk Silahlı Kuvvetlerinde, emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında çalışan sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanmaları için ilgili Kurumun kadrosunda bulunmaları veya unvanını taşımaları yeterlidir. Bu kişiler için fiilen çalışma şartı aranmamaktadır (SSGSSK m.401). Üçüncü koşul ise, ölüm ve maluliyet durumu hariç yer altı maden işlerinde çalışan sigortalılar için en az 1800 gün, diğerleri için ise belirtilen iş ve işyerlerinde en az 3600 gün çalışmaktır. Bu koşulları yerine getiren sigortalılardan SSGSSK 40. maddesine ekli tablonun 13 ve 14 numaralı sırasında yer alan Türk Silahlı Kuvvetleri ile Emniyet ve Polis Mesleğinde olanlar ile Milli İstihbarat Teşkilatında çalışanlar için sekiz, diğer sigortalılar için beş yılı geçmemek üzere uzun vadeli sigortalı kolları uygulamasında prim ödeme sayısına eklenir. Bu sürelerin, üç yılı geçmemek üzere yarısı emeklilik yaş hadlerinden indirilir. Ancak, yer altı işlerinde çalışanlar için bu süre sınırı uygulanmaz (SSGSSK m. 40/3).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40.maddesine ekli tablo incelendiğinde fiili hizmet süresi zammına tabii işyerleri ve işler için prim ödeme gün sayısına eklenecek üç ayrı süre belirlendiği görülecektir. Buna göre, sigortalının işyeri ve işi dikkate alınarak yıllık prim ödeme gün sayısına (her 360 gün için) 60, 90 veya 180 gün eklenecektir.²⁴⁷ SSGSSK 4/1-(a)’ya tabi sigortalılar için prim oranları şöyledir: 60 gün eklenecekler %9 sigortalı, %12 işveren hissesi olmak üzere %21 (1 puan eklenmekte); 90 gün eklenecekler %9 sigortalı, %12,5 işveren hissesi olmak üzere %21,5(1,5 puan eklenmekte); 180 gün eklenecekler %9 sigortalı, %14 işveren

²⁴⁷ 506 sayılı Kanunda bu süre 90 ve 180 gün olarak belirlenmişti. 5434 sayılı Kanunda ise bu süre 3 ay ve 6 ay olarak saptanmıştır.

payı olmak üzere %23'tür (3 puan eklenmekte). SSGSSK 4/1-(c) kapsamındaki sigortalılar için ise prim oranları şu şekildedir: 60 gün ekleneceklere %9 sigortalı, %14,33 işveren hissesi olmak üzere %23,33 (3,33 puan eklenmekte); 90 gün ekleneceklere %9 sigortalı, %16 işveren hissesi olmak üzere %25 (5 puan eklenmekte); 180 gün ekleneceklere %9 sigortalı, %21 işveren hissesi olmak üzere %30'dur (10 puan eklenmekte).²⁴⁸ Görüleceği üzere, fiili hizmet süresi zammına tabi yerlerde çalışan sigortalıların işverenleri açısından prim oranı arttırılmış, diğer bir deyişle ek primler işverenlere yüklenmiştir.

Kanun fiili hizmet süresi zammının sigortalının prim ödeme gün sayısına ekleneceğini açıkça düzenlemiştir. Kanundaki açık düzeltme sonrasında yukarıda bahsettiğimiz ilgili Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararı geçerliliğini yitirmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 49. maddesinde itibari hizmet süresi adı altında varsayımsal bir süreye daha yer verilmiştir. İtibari hizmet süresi, SSGSSK 4/1-(c)'ye tabi sigortalılardan savaş, seferberlik halinde görev yapacak subay, astsubay, jandarma, uzman/sözleşmeli erbaş ve erler ile uçucu ve dalıcı personele yönelik olarak getirilmiştir. İtibari hizmet süresi, bağlanacak aylıklar ve yapılacak toptan ödemelerin hesabında dikkate alınan; ancak hiçbir şekilde prim ödeme gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabında nazara alınmayan süredir. Eklencek itibari hizmet süresinin toplamı hiçbir şekilde üç yıldan fazla olamaz. (SSGSSK m. 49/1).

Fiili hizmet süresi zammıyla ilgili olarak son olarak değinmek istediğimiz nokta, bu zammın sigortalılar, işverenler ve Kurum üzerinde yarattığı etkidir. SSGSSK fiili hizmet süresinden yararlanan sigortalılar için işverenlerin ödemesi gereken prim

²⁴⁸ Bulut, 111-112.

yükü arttırılmıştır. Sigortalıların ek prim ödemesine gerek olmaksızın bu oran işverenlere yüklenmiştir. Her ne kadar uzun vadeli sigorta kolları için özel sektör işverenlerine istihdam paketiyle beş puanlık bir prim indirimi öngörüldüyse de bu teşvik ek prim oranı üzerinden hesaplanacaktır. Dolayısıyla işverenlerin prim yükümdeki artış devam edecektir. Ayrıca, SSGSSK fiili hizmet süresinden yararlanacak sigortalıların kapsamı genişlemiştir. Bu durum da işverenlerin ödemesi gereken prim miktarını arttıracaktır.²⁴⁹ Yaşanan gelişmeler işveren cephesinde tepkilere yol açmıştır. Kanımızca, fiili hizmet süresi zammıyla işverenlere getirilen ek yükümlülükler yerinde ve gereklidir. Öncelikle, fiili hizmet süresi zammının hangi gruplar için öngörüldüğü kanunda sınırlı sayı ilkesine göre belirlenmiştir. Ayrıca, bu zamma hak kazanmak için Kanun açıkça sigortalının (bazı istisnai haller hariç) riskli ve yıpratıcı işlere bizzat maruz kalmasını şartını aramaktadır. Diğer bir deyişle, tehlikeli işlerde fiilen çalışmayanlar kapsama alınmamıştır. Sigortalılar, emekleriyle geçimlerini sağlarken bir yandan da işletmenin kar marjını arttırmaktadırlar. Bu sebeple, sigortalıları yaptıkları işin tehlikesiyle tek başlarına karşı karşıya bırakmak hakkaniyetle bağdaşmayacaktır. İşverenler bu noktada, ödedikleri ek primlerle bu riske ortak olmaktadır.²⁵⁰

Fiili hizmet süresi zammına getirilen bir diğer eleştiri ise Sosyal Güvenlik Kurumunun aktüeryal dengesini bozduğu iddiasıdır. Nitekim, bu zam prim ödeme gün sayısını arttırmakta, emeklilik yaş hadlerini düşürmektedir. Bu şekilde sigortalılar erken emekli olmakta ve pasif-aktif sigortalı dengesi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Erken emeklilikle beraber prim ödenmeden geçen süre zarfı artmakta

²⁴⁹ Oral, 42. *Güzel/Ocak*, Ek Yükümlülükler, 153.

²⁵⁰ Buna karşılık, fiili hizmet süresi zammının toplumda giderek rahatsızlık ve ek maliyet getireceği bu nedenle söz konusu işlerde çalışan sigortalılar için kolaylaştırılmış emeklilik şartlarının sağlanması gerektiği konusunda bkz. *Başterzi (S)*, İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, 95.

ve sosyal güvenlik yardımlarından bir ödeme olmadan yararlananların sayısı artmaktadır.²⁵¹ Bu eleştiriyi makul bulmakla beraber, fiili hizmet süresi zammına tabi işyerlerinin kanunda belirli olması ve bu işlerin çalışan üzerindeki yıpratıcı etkisi göz önüne alındığında, sigortalının elde ettiği faydanın Kurumun aktüeryal dengesinden önce gözetilmesi gerektiği kanısındayız.

4. Genel Sağlık Sigortası Primi

Genel sağlık sigortasına²⁵² ilişkin hükümler SSGSSK sistemiği çerçevesinde bağımsız olarak düzenlenmiştir.²⁵³ Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için kanunun 82. maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın %12,5’idir. Bu primin %5’i sigortalı, %7,5’i işveren hissesidir.

Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlar ile 60. maddenin (e) bendi (4447 sayılı Kanun gereğince işsizlik ödeneği ve ilgili kanunla gereğince kısa çalışma ödeneği alanlar) ve geçici 13. maddesinde belirtilenlerin (4056 sayılı Kanun gereğince

²⁵¹ *Oral*, 42-43.

²⁵² Ücretsiz izin süresinde genel sağlık sigortası primi ödenip ödenmeyeceği konusu önemlidir. SSGSSK 67/5’e göre; “4.maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların İş Kanununun 56 ve 74.maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam eder.” Buna göre, hizmet akdine tabi çalışan sigortalıların İş Kanununun 56. ve 74. maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler dışında ayrıca bir takvim yılı içinde toplam bir ayı geçenlerin genel sağlık sigortalılıkları sona erer. Bu sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primini işçinin kendisi ödemesi gerekecektir. Sigortalı işçinin çalışmadığı günler için ödemesi gereken prim oranı, o dönem için tespit edilen gelirinin %12’sidir.

²⁵³ “ Her şeyden önce şu husus bilinmelidir ki genel sağlık sigortası, hastalık, analık, malullük gibi bir sigorta kolu değildir. Genel sağlık sigortası, sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ve finansmanına ilişkin bir sosyal politika tercihidir. Genel sağlık sigortası primi alınıyor olması da onu bir sigorta kolu yapmaya yetmez. Zira burada alınan, primden ziyade sağlık hizmetlerinin finansmanına özgülennmiş bir vergi niteliğindedir.”, *Şakar*, GSS, 26.

iş kaybı tazminatı alanlar) genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %12'sidir (SSGSSK m.81/1-f).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan önce kamu idarelerinde çalışmaya başlamış olanlar için farklı bir uygulama benimsenmiştir. SSGSSK'nın geçici 4.maddesine göre, “...*Geçici 12.maddenin ikinci fıkrası uyarınca kamu idarelerinin sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin görevlerinin Kurum tarafından devralındığı tarihten itibaren, kamu idarelerince bu kapsamdaki sigortalılar için her ay emekli keseneklerine esas aylıklarının %12'si oranında ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenir.*” Konuyla ilgili bir diğer düzenleme Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğde²⁵⁴ getirilmiştir. Tebliğin 5. maddesine göre; “Sağlık hizmetleri devir alınan kamu idareleri SSGSSK geçici 4. maddesi kapsamında 15.01.2010 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumuna verecekleri aylık prim ve hizmet belgelerinde emekli keseneklerine esas aylıklarının %12'si oranında genel sağlık sigortası primi tahakkuk ettirerek...” Belirtilen düzenlemeler uyarınca, SSGSSK'nın yürürlüğünden önce kamu idarelerinde çalışmaya başlayanların sağlık hizmetleri 15.1.2010 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacaktır. Ancak, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra kamu idarelerinde çalışanların ödemesi gereken %12,5 oranında genel sağlık sigortası primi kanunun yürürlüğünden önce sigortalı olanlar için %12 oranında uygulanacaktır.²⁵⁵

Her ne kadar yukarıda detaylı olarak belirtmiş olsak da konunun bütünlüğü açısından Kanunun 5/1-(b) hükmüne tabi sigortalılar için ödenmesi gereken genel sağlık sigortası prim oranlarını bir kez daha yineleyeceğiz. Aday çırac, çırac ve

²⁵⁴ RG, 18.12.2009, 27436.

²⁵⁵ Prim oranları arasındaki bu farklılığın eleştirisi için bkz. Ocak, Prim Koşulu, 1058-1063.

mesleki işletmelerde eğitim gören öğrenciler için ödenmesi gereken genel sağlık sigortası prim oranı %5'tir. Kursiyerler için bu oran %12,5'dir. Avukatlık Kanunu uyarınca avukatlık stajı yapmakta olanlardan SSGSSK'ya göre genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar staj süresi ile sınırlı olmak üzere genel sağlık sigortalısı sayılır. Bu kişiler için ödenecek genel sağlık sigortası primi prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının %6'sıdır. Bu prim miktarı Türkiye Barolar Birliği tarafından ödenir. İsteğe bağlı sigortalılar için genel sağlık sigortası prim oranı kendilerince alt ve üst sınır arasından belirlenecek kazançlarının %12'sidir. SSGSSK 5/1-(g)'ye göre, *“Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4.maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.”* Bu kişilerin genel sağlık sigortası prim oranı, SSGSSK 82. maddesinin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın %12,5'dir. Bunun %5'i sigortalı, %7,5'i işveren hissesidir. SSGSSK'nın 41. maddesinde borçlanılabilecek süreler açıklandıktan sonra borçlanma yapacak kişinin ödemesi gereke prim oranı belirtilmiştir. Buna göre, sigortalılarının kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82.maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere kendilerince belirlenecek günlük kazancın%32'si üzerinden hesaplanacak primleri ödemeleri gerekecektir. %32 oranındaki primin %20'lik kısmı uzun vadeli sigorta kollarına, %12 oranındaki kısmı ise genel sağlık sigortasına ilişkindir.²⁵⁶

²⁵⁶ Ocak, Prim Koşulu, 1066-1067.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesinin 3. fıkrasına göre, devlet kurumun ay itibariyle tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden on beş gün içinde Hazinece Kuruma ödenir. Ayrıca, genel sağlık sigortası prim gelirleri; yönetim giderleri, genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetleri ve diğer haklar dışında başka bir amaçla kullanılamaz (SSGSSK m.74/1).

5. İşsizlik Sigortası Primi

İşsizlik sigortası, 1.6.2000 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 25.8.1999 tarih ve İşsizlik Sigortası Kanunuyla kurulmuştur. İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu kanun kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öderler. İşsizlik sigortası primi, sigortalının SSGSSK 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınır.²⁵⁷ 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında isteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden %1 sigortalı ve %2 işveren payı olmak üzere toplam %3 oranında işsizlik sigortası primi alınır. 6.2.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanunun 42. maddesiyle bu Kanuna eklenen hüküm uyarınca da korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır.

²⁵⁷ İşsizlik sigortası konusunda detaylı bilgi için bkz. *Başterzi (S)*, İşsizlik Sigortası, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), 84-112. *Alper*, İşsizlik Sigortası, 99-119. *Andaç*, 40-86. *Canbolat*, Yeniden Yapılandırma, 1384-1385. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 765-797. *Tuncay/Ekmekçi*, 550-592. *Sözer*, Sosyal Sigortalar Hukuku, 465-495.

Ev Hizmetlerinde SSGSSK Ek 9. Madde Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği uyarınca ayda on gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olanların % 34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenler tarafından ödenir. Bu primin % 20'si uzun vadeli sigorta kolları, % 12,5'i genel sağlık sigortası, % 2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte % 3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Hakkındaki Tebliğde farklı bir düzenleme benimsenerek %3 oranındaki işsizlik sigortası priminin tamamının işverenlerce ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

İşçi ve işverenlerin ödemesi gereken prim miktarı aktüeryal hesaplarla belirlenir. Bu hesaplamada muhtemel işsizlik süresi, bu süre içinde işçinin geçimini nasıl sağlayacağı gibi kriterler esas alınır. İşçi, bireysel sorumluluk ilkesi gereği prim ödeyerek bu sigortadan yararlanma hakkını kazanır. İşçi dışında işveren ve devletin katkısı sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar. Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilemez (İşsizlik Sigortası Kanunu m. 49/2-3). İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen

bir protokol ile belirlenir Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Hazine Müsteşarlığından talep eder. Hazine Müsteşarlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen on beş gün içinde fona aktarır.

A. Kapsam Dışı Personele Ödenen Ücretten İşsizlik Sigortası Priminin Kesilip Kesilmeyeceği

Kapsam dışı personel esas itibarıyla İş Hukuku ile ilgili bir kavramdır. Kapsam dışılık tarafların serbest iradeleriyle (işçi sendikası ile işveren veyahut işveren sendikası) anlaşarak, toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle bazı görevlerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları sonucunu doğurur. Kapsam dışı personel olarak adlandırılan bu kişiler, genellikle işyerleri veya işletmelerde müdür, müdür yardımcısı, şef, mühendis, büro personeli gibi üst düzey birimlerde görev almaktadırlar.²⁵⁸ Kapsam dışı bırakılma, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamama sonucunu doğurmasına karşın işçi ve işveren arasındaki bireysel iş ilişkisini etkilemez.²⁵⁹

Kapsam dışı personel her ne kadar İş Hukukuna özgü bir kavram olsa da, kamuda, ilk kez 09.10.1990 tarih ve 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede²⁶⁰

²⁵⁸ “Kapsam dışı bırakılan işçiler, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olsa veyahut dayanışma aidatı ödese dahi sözleşmeden yararlanamazlar. Bununla beraber, işçi ve işveren sendikaları (ya da işveren) kapsam dışı personeli tayinde tamamen serbest değildirler. Kapsam dışı bırakılmanın geçerli sayılabilmesi için bunun haklı nedenlerle dayanması ve işçiler arasındaki eşitliği bozucu nitelikte olmaması gerekmektedir. Uygulamada Yargıtay, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılan sendika üyesi işçilerin sözleşmeden yararlanamayacaklarını kabul etmektedir. Doktrinde Yargıtayın görüşünü destekleyen yazarlara karşın, bu durumun Anayasanın tüm işçilere toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı tanıyan hükmüne ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde eleştiriler mevcuttur.” *Keser*, 337-343. Kapsam dışı personel konusunda detaylı bilgi için bkz. *Çelik*, 1-7. *Subaşı*, 168 vd.

²⁵⁹ YHGK, 5.3.2008, 10-228/232, (www.kazanci.com).

²⁶⁰ RG.11.04.1990, No: 20489.

sözleşmeli personel kavramının yanında parantez içinde kullanılmıştır. Bu kanun hükmünde kararnamenin Anayasa Mahkemesi tarafından iptalinden sonra kapsam dışı personel ifadesine 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararname²⁶¹ ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununda rastlanmıştır. Bahsi geçen düzenlemelerde kapsam dışı personel kavramına, sözleşmeli personelin yanında parantez içinde yer verilmesi, uygulamada ve doktrinde çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmaların özünü ise kamuda çalışan (özellikle kamu iktisadi teşebbüslerinde) kapsam dışı personelin hukuki niteliğinin ne olduğu oluşturmaktadır. Uyuşmazlık Mahkemesi, yaşanan tartışmalar üzerine 22.01.1996 tarihinde vermiş olduğu ilke kararında, kapsam dışı personelin kamu hukukuna ilişkin bir çalışma türü olduğunu ve bu sebeple de idari yargının görevli olduğuna karar vermiştir.²⁶² Doktrinde ise, iş akdiyle çalışan, sendika üyesi olan; ancak toplu iş sözleşmesine konan özel bir hükümle bu sözleşmeden yararlanamayan işçileri, sırf kanunda sözleşmeli personelin yanında parantez içinde belirtildiği için kamu görevlisi olarak değerlendirmenin mümkün olmayacağı, kapsam dışı personelin hukuki niteliğinin işçi olduğu haklı olarak savunulmuştur.²⁶³ Nitekim, bu görüşü destekler nitelikte bir yasa değişikliği 2005 yılında yapılmıştır. Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunda yapılan değişiklikle sözleşmeli personelin yanında parantez içinde yazılan kapsam dışı personel ifadesinin kullanımına son verilmiştir. Bunun yerine, “*iş kanunlarına tabi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul başkanı, daire başkanı, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş*

²⁶¹ RG.20.05.1994, No: 21939 (Mükerrer).

²⁶² UYM, 22.1.1996, E. 1995/1 K.1996/1, RG. 01.03.1996, No: 22567. Karar ve kararın eleştirisi için bkz. Keser, 346, 352-354. Okur, Değerlendirme 2001, 253.

²⁶³ Keser, 353-366. Şahlanan, Personel Rejimi, 151-156.

yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolara atanmak suretiyle görev yapan personel” ibareleri kullanılmaya başlanmıştır. Gerçekten de, kapsam dışı personeli kamu hukukunda bir istihdam biçimi olarak nitelendirmek mümkün değildir. Devlet Memurları Kanunu ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, kamuda çalıştırılacak personelin statüsünü sınırlı sayı ilkesine göre belirlenmiştir. Buna göre hizmetler, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür. Kanunlarda belirtilmeyen bir istihdam türünün sonradan yaratılması mümkün değildir. Kapsam dışı personel vardır; ama bu kamuda bir istihdam biçimi değildir. Kapsam dışılıktan kasıt yukarıda da bahsettiğimiz üzere toplu sözleşme taraflarının anlaşarak sözleşme metnine koyacaklar bir hükümle bazı işçilerin toplu iş sözleşmesinden faydalanmasının önüne geçilmesidir. Nitekim, tarafların özgür iradesiyle kapsam dışılığı belirlediği bir sözleşme sonucu belli kişileri kamu görevlisi saymak yerinde olmayacaktır. Ayrıca, Özelleştirme Kanununun amacı özelleştirme sürecindeki kamu kuruluşlarında çalışan personelin hukuki statülerini belirlemek değildir. Tersine, kanun, özelleştirme uygulamalarını ve bu uygulamalar sonucu kişilerin özlük haklarının güvence altına alınmasını düzenlemektedir. Özelleştirme Kanunuyla yeni bir çalışma türü oluşturulmamıştır. Nitekim, Kanunun 22. maddesine 2005 yılında yapılan değişikle sözleşmeli personelin yanında parantez içinde yazılan kapsam dışı personel ifadesinin kullanımına son verilmiştir. Bunun yerine, “*iş kanunlarına tabi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan ...*” ibaresi eklenmiştir. Kanun, açıkça bu kimselerin İş Kanununa tabi olduğunu belirtmiştir. Açıkça İş Kanununa tabi olduğu belirtilen kapsam dışı personeli kamu görevlisi saymak hukuken mümkün değildir.²⁶⁴ Nitekim, Yargıtay bu konuyu, kapsam

²⁶⁴ Şahlanan, Personel Rejimi, 150-156.

dışı personelden işsizlik sigortası priminin kesilip kesilmeyeceği noktasında incelemiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2008 yılında önüne gelen olayda, davacı, Karadeniz Bakır İşletmeleri A.Ş bünyesinde kapsam dışı personel statüsünde çalıştığını ve ücretinden haksız olarak kesildiğini iddia ettiği işsizlik sigortası priminin iadesini talep etmektedir. Uyuşmazlık, kapsam dışı personelin ücretinden işsizlik sigortası priminin kesilip kesilmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işçi statüsünde bulunan kapsam dışı personelin sözleşmeli personel gibi nitelendirilmesinin mümkün olmadığını, 2005 yılında Özelleştirme Kanununda yapılan değişiklik sonrasında bu kimselerin İş Kanununa tabi olduklarının açıkça düzenlendiğini belirterek KİT'lerde kapsam dışı personel adı altında, İş Kanununa tabi olarak çalıştırılan ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanuna göre sosyal güvenlik yönünden sigortalı kabul edilip bu Kurumla ilişkilendirilen davacının ücretinden işsizlik sigortası primi kesilmesi gerektiğine hükmetmiştir.²⁶⁵

B. Kısa Çalışma Ödeneğinden Prim Kesintisi

İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2.maddesine göre kısa çalışma genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde üç ayı aşmamak üzere

²⁶⁵ YHGK, 5.3.2008, 10-228/232, (www.kazanci.com). Kararı isabetli bulan görüş için bkz. *Güzel*, Değerlendirme 2008, 297-299. Ayrıca bkz. Y10HD, 4.12.2007, 8759/20397, Y10HD, 4.12.2007, 6828/20423, Y10HD, 4.12.2007, 8781/20419, (Kişisel arşiv). Buna karşın, Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 9.6.2014 tarihinde vermiş olduğu bir kararında kapsam dışı personelden işsizlik sigortası primi kesilip kesilmeyeceği konusunda esasa girmeden, idari yargının görevli olduğuna karar vermiştir. Bu konuda bkz. Y10HD, 09.06.2014, 11297/14080, kişisel arşiv.

yapılabilir. Kısa çalışma halinde işçilere İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir.

Kısa çalışma ödeneği miktarı, İş Kanunun 39. maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler SSGSSK'da belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür.

Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m.7/8). Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır (Kısa Çalışma Yön. m.7/2).

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31.5.2006 tarihli ve SSGSSK gereği ödenecek sigorta primi İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır (Kısa Çalışma Yön. m.7/6).

6. Sosyal Güvenlik Destek Primi

Sosyal güvenlik destek primi, kanunda öngörülen yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarını yerini getirip yaşlılık aylığı almaya hak kazanan sigortalıların bu aylıkları kesilmeksizin çalışmaya devam etmeleri halinde kendilerinden veya işverenlerinden alınması gereken bir sosyal güvenlik primidir.

Sosyal güvenlik destek primi ödenmesinin gerekçelerinin başında yaşlılık aylığı alanların yeniden çalışmaya başlamaları gelmektedir. Bu sayede sigortalının aylığının kesilmesine gerek kalmadan kendisine yeniden çalışma imkanı sunulmaktadır. Bu

priminin istihdam politikalarına da etkisi bulunmaktadır. Özellikle, genç işsizlere istihdam yaratmak diğer deyişle istihdam dengesini korumak amacıyla emekli aylığı alanların yeniden çalışmaya başlamaları engellenmek istenmiştir. Diğer bir gerekçe, sosyal güvenliğin finansmanına katkı sağlamaktır. Sosyal güvenlik destek primi herhangi bir sosyal riskin karşılığında ödenmemektedir. Tersine, yeniden çalışmaya başlayan kimselerin bu çalışmaları karşılığında ödemeleri gereken bir prim türüdür. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, önüne gelen bir uyuşmazlıkta sosyal güvenlik destek primi kesintisinin yerinde bir uygulama olduğuna hükmetmiştir. Kararda şu görüşlere yer verilmektedir: “Diğer sosyal güvenlik kanunlarına göre yaşlılık ve malullük aylığı bağlananlardan, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, sonradan yapılan değişikliğe göre 1479 Sayılı Kanunun 24. maddenin (I) numaralı bendinde belirtilen kapsamda çalışmaya başlayanlardan sosyal güvenlik destek primi kesilmesi uygulamasına 1.9.2003 tarihinden itibaren başlanmıştır. Bu yönde, diğer sosyal güvenlik kanunu kapsamında yaşlılık ve malullük aylığı bağlananlardan, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, sonradan yapılan değişikliğe göre 1479 Sayılı Kanunun 24. maddenin (I) numaralı bendinde belirtilen kapsamda çalışmaya başlayanlardan sosyal güvenlik destek primi kesilmesi; sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilebilmesi için sosyal sigortacılık faaliyetinin sürdürebilmesine ve diğer yandan istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmaya yönelik bir uygulamadır. Sigortalıların sosyal güvenlik kuruluşlarından yararlanma koşullarının iyileştirilmesi bu bağlamda adı geçen kuruluşlara mali katkıda bulunulması amacıyla, açıklanan düzenlemenin yapıldığı anlaşılmaktadır. Yaşlılık, gerçekleşmesi yönünden

diğer sosyal risklerden ayrı özelliğe sahiptir. Yasalarda emeklilik yaşının kesin olması nedeniyle, sigortalı yarınını bu güvenlik içinde planlamaktadır. Sosyal devlet, sosyal adaletin, refahın ve güvenliğin gerçekleşmesini sağlayan devlettir. Sosyal güvenlik kuruluşları, çalışanların geleceğine ilişkin güveni sağlamak durumundadır. Bu sağlanamadığı takdirde sosyal güvenlik kavramından da bahsedilemez. Bu nedenle, sosyal güvenlik sisteminde yapılan değişikliklerin hukuk devletinde olması gereken hukuk güvenliğini zedelemeyecek biçimde adil, makul ve ölçülü olması zorunludur. Bu yönde, diğer sosyal güvenlik kanunlarına göre yaşlılık ve malullük aylığı bağlananlardan, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, sonradan yapılan değişikliğe göre 1479 Sayılı Kanunun 24. maddenin (I) numaralı bendinde belirtilen kapsamda çalışmaya başlayanlardan sosyal güvenlik destek primi kesilmesine ilişkin düzenlemenin açıklanan kriterleri ihlal etmediği değerlendirilmekte olup...’’²⁶⁶

Sosyal güvenlik destek priminin gelişimini kısaca inceledikten sonra Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu dönemindeki görünümünü anlatmaya çalışacağız.

A. Sosyal Sigortalar Kanunu

Sosyal güvenlik destek primi mevzuatımıza ilk kez 29.4.1986 tarih ve 3279 sayılı Kanunla²⁶⁷ değişik Sosyal Sigortalar Kanunuyla girmiştir.²⁶⁸ Sosyal Sigortalar Kanunda yapılan değişiklik öncesi yaşlılık aylığı almakta iken yeniden sigortalı olarak

²⁶⁶ Y10HD, 21.3.2011, 2871/3832, (www.kazanci.com), 15.6.2015.

²⁶⁷ RG.6.5.1986, 19099.

²⁶⁸ Emeklilikten sonra yeniden çalışma ve nedenleri hakkında bkz. *Güzel/Caniklioğlu*, 491-495. *Caniklioğlu*, SGDP, 164-166. *Oral*, 135-139. *Başterzi (F)*, Yaşlılık Sigortası, 337-338.

çalışmaya başlayanların aylıkları çalışmaya başladıkları anda kesilmekteydi.²⁶⁹ 3279 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında ise Sosyal Sigortalar Kanununa tabi emeklilerin yeniden bu kanuna göre çalışmaya başlamaları durumunda aylıklarının kesilerek tüm sigorta kollarından prim ödemelerinin yanında sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağı tanınmıştır. Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışan sigortalıların durumuna geçmeden önce kimlerin bu gruba dahil olduğunu açıklamak gerekir. Sosyal Sigortalar Kanunu 3/C-I'e göre, Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı, Bağ-Kur veya Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20.maddesine göre kurulmuş banka ve sigorta sandıklarından malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında yeniden çalışmaya başlayabilir.²⁷⁰ Sosyal Sigortalar Kanununun 58. maddesi karşısında ise bu hüküm bir çelişkiye neden olacak nitelikte görünüm arz etmektedir. Ancak, Sosyal Sigortalar Kanununa göre malullük aylığı alanlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışamayacaktır.²⁷¹

²⁶⁹ Saraç, 35.

²⁷⁰ Başterzi (F), Yaşlılık Sigortası, 341.

²⁷¹ Oral, 143-144. Caniklioğlu, 166-167. Ertürk, SGDP, 223. Yargıtay da malullük aylığı alırken sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmanın mümkün olmadığını, bu aylığın çalışmaya başlandığı tarihte kesileceği görüşündedir. Bu yönde bkz. Y10HD, 28.3.2005, 417/3257: “Davanın yasal dayanaklarından bulunan Sosyal Sigortalar Kanununun 58. maddesi hükmüne göre; malullük aylığı almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylıkları çalışmaya başladıkları tarihten başlayarak kesilir.”, Canbolat, Yeniden Yapılandırma, 1382. Burada üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise, malullük aylığı almakta iken yurt dışında çalışmaya başlayan sigortalının aylığının kesilip kesilmeyeceğidir. 506 sayılı Kanun döneminde yurt dışındaki çalışmanın malullük aylığının kesilmesini gerektirmeyeceği kabul edilmişti. Nitekim, Yargıtay’a göre de sigortalı olarak yeniden çalışmanın Sosyal Sigortalar Kanununa tabi çalışma olması gerektiği şeklindeydi. Bu nedenle yüksek mahkeme kararlarında aylığın kesilmemesine hükmediyordu. Bu yönde bkz. Y10HD, 21.9.1999, 5175/5929. Karar metni ve bu kararı yerinde bulan görüş için bkz. Canbolat, Yurtdışında Çalışma, 1731-1736. Buna karşın 5510 sayılı Kanun farklı bir esas benimsenmiştir. Kanunun ‘Malullük Aylığının Hesaplanması, Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması’ başlıklı 27/3.fıkrasına göre; “Malullük aylığı almakta iken bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların malullük aylıkları...kesilir.” Kanunda açık düzenleme gereğince yurt dışındaki çalışmalar aylığın kesilmesine yol açacaktır.

Sosyal Sigortalar Kanununa göre, çalışmaya yeniden başlayanların aylıkları kural olarak kesilir (m.63/A). Bu kuralın istisnası kanunun 63/B-I maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre yaşlılık aylığı alırken sigortalı olarak çalışmak isteyenler kuruma yazılı olarak başvurabilir. Ayrıca bu kimselerden kanunun 78. maddesine göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden %30 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir. Bu primin 1/4'ü sigortalı, 3/4'ü işveren hissesidir. Sosyal Sigortalar Kanununun 63/B-IV maddesine göre, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını etkilemez. Bu süreler, hizmetlerin birleştirilmesi ve toptan ödemede göz önünde bulundurulmaz. Ödenen bu primler hem aylık alarak çalışmanın hem de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının bir karşılığı olarak değerlendirilir.²⁷²

B. Bağ-Kur Kanunu

Bağ-Kur Kanununda²⁷³ 25.8.1999 tarih ve İşsizlik Sigortası Kanunuyla yapılan değişiklik sonrasında yeniden çalışmaya başlayan Bağ-Kur emeklilerinden sosyal güvenlik destek primi kesilmeye başlanmıştır.²⁷⁴

Bağ-Kur Kanununa göre sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma iki farklı şekilde düzenlenmiştir. İlk grupta Bağ-Kur Kanunu uyarınca yaşlılık aylığı alanlar bulunmaktadır. Kanunun 24/I-1 maddesine göre çalışmaya başlayanlardan

²⁷² Oral, 143. *Aslanköylü*, Şerh II, 880.

²⁷³ 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'na göre yaşlılık aylığına hak kazanma konusunda detaylı bilgi için bkz. *Akın*, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, 45-123.

²⁷⁴ “4447 sayılı Kanunla yapılan değişikliğe kadar Bağ-Kur uygulamasında sosyal güvenlik destek primi uygulamasına yer verilmemiş olup, yaşlılık aylığını kestirip kestirmemek sigortalının isteğine bırakılmıştı.”, *Oral*, 148. Bağ-Kur emeklileri için yeniden çalışmaya başlama konusunda 1479 sayılı Yasada yapılan değişiklikler hakkında bkz. *Oral*, 146-149. *Başterzi (F)*, Yaşlılık Sigortası, 347. *Güzel/Caniklioğlu*, 495. *Akın*, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, 101.

sosyal yardım zammı dahil tahakkuk eden emekli aylıklarından %10 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus , Bağ-Kur'dan malullük aylığı alanların bu kapsamda yer almadığıdır. İkinci grupta, diğer sosyal güvenlik kurumlarından (Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı Kurumu, Sosyal Sigortalar Kanununun geç.20.maddesi kapsamında yer alan sandıklar) yaşlılık ve malullük aylığı almakta olanlar yer almaktadır. Bu hüküm uyarınca, diğer sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık ve malullük aylığı alıp Bağ-Kur Kanunun 24/1 maddesine göre çalışmaya başlayanlardan kanunun 12. gelir basamağı üzerinden %10 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir. Görüldüğü üzere, iki grup arasında farklılık yaratılmıştır. İlk grupta yer alan sigortalıların ödeyecekleri sosyal güvenlik destek primi oranı almakta oldukları aylıklara göre belirlenir. İkinci grupta yer alan sigortalıların ise aylıklarına bakılmaz ve hepsi aynı oranda prim ödemesi yapar. Bu iki grup arasında böyle bir ayrımı haklı kılacak bir neden bulunmamaktadır.²⁷⁵

²⁷⁵ *Güzel/Caniklioğlu*, 495-499. *Başterzi (F)*, Yaşlılık Sigortası, 347-349. *Oral*, 145- 152. *Ertürk*, SGDP,227. Bu konuda ayrıca bkz. YHGK, 23.1.2013, 10-1149/147: “Anılan düzenlemeler uyarınca, 5510 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce iştirakçi olanlar ile emekli aylığı bağlananlar hakkında sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından 5510 Sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edileceğinden, somut uyuşmazlıkta davanın yasal dayanağı 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'na 25.08.1999 tarih ve 4447 Sayılı Kanunla eklenen ve 08.09.1999 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren “Sosyal Güvenlik Destek Primi” başlığını taşıyan Ek 20. madde hükmüdür... Buna göre, 5510 Sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sosyal güvenlik mevzuatı içerisinde yer alan sosyal güvenlik destek primi kesilmesine ilişkin uygulamanın devamı amaçlanmış olup, 5510 Sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 1479 Sayılı Kanunun Ek 20/3. maddesi uyarınca sosyal güvenlik destek primi ödeme yükümü altında olanlar hakkında, Ek 20. maddenin uygulanmasına ve sosyal güvenlik destek primi kesilmesine ilişkin kurum işleminde isabetsizlik bulunmamaktadır... Yapılan açıklamaların ışığında somut uyuşmazlığın değerlendirilmesinde, davacıya 5434 Sayılı Kanun uyarınca 15.05.2006 tarihinden itibaren emekli aylığı bağlandığı, emekli aylığı almakta iken vergi kaydı ile birlikte serbest eczacı olarak çalışmaya başladığı, vergiye tabi serbest eczacı olarak çalışmanın 1479 Sayılı Kanunun 24'üncü maddenin (I) numaralı bendinde belirtilen kapsamda çalışma olduğu ve bu nedenle anılan kanunun Ek 20. maddesinin üçüncü bendi uyarınca emekli aylığından sosyal güvenlik destek primi kesilmesine dair kurum işleminde isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır.” (www.kazanci.com), 12.12.2014. Kararı yerinde bulan değerlendirme için bkz. *Tuncay*, Değerlendirme 2013, 33-34. Bu yönde bkz. Y10HD, 15.4.2013, 12491/7790, Y10HD, 12.6.2013, 21774/13264, Y10HD, 5.9.2012, 16257/14084, Y10HD, 12.3.2013, 4425/4581, (kişisel arşiv).

Sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden Bağ-Kur kapsamında çalışmaya başlayanlar için bu süre sigortalılık süresinden sayılmayacağı gibi toptan ödeme olarak da istenemez. Ayrıca, Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun hükümleri de uygulanmaz.²⁷⁶

Bağ-Kur'dan aylık alıp yeniden çalışmaya başlayan sigortalıların ödedikleri sosyal güvenlik destek priminin kendilerine sosyal yardımlar açısından herhangi bir katkısı bulunmamaktadır.²⁷⁷

C. Emekli Sandığı Kanunu

Emekli Sandığı Kanununun 99. ve ek 11. maddeleri emekli aylığı alıp yeniden çalışmaya başlayan sigortalıların durumunu düzenlemektedir. Bu konuda ayrıca 5335 sayılı Kanunun 30. maddesi de önemli bir yer oluşturmaktadır. Emekli Sandığı Kanununun 99. maddesine göre Emekli Sandığından aylık alanlardan sadece SSK veya Bağ-Kur Kanununa göre yeniden çalışmaya başlayanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek aylıkları kesilmeksizin çalışmaları mümkündür. Diğer bir deyişle, Emekli Sandığından aylık alırken sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden Emekli Sandığı Kanununa tabi bir işte çalışmak mümkün değildir.

Emekli Sandığı Kanununun ek 11. maddesinin 1. fıkrasına göre Emekli Sandığı Kanununa göre emekli aylığı alıp yeniden bu kanuna tabi çalışmaya başlayanların aylıklarının kesilmesi gerektiği düzenlenmektedir. Bu durumun istinasını ek 11. maddenin 2. fıkrası oluşturmaktadır. Bu hüküm uyarınca Emekli Sandığından emekli

²⁷⁶ *Canbolat*, Yeniden Yapılandırma, 1384.

²⁷⁷ *Başterzi (F)*, Yaşlılık Sigortası, 350-351. *Ertürk*, SGDP, 232.

aylığı almakta iken devlet üniversitesinde veya vakıf üniversitesi şeklinde kurulan özel üniversitelerde çalışmaya başlayanların emekli aylıkları kesilmez.

Diğer bir düzenleme 21.4.2005 tarih ve 5335 sayılı Kanunun 30. maddesinde yer almaktadır. Ancak, 5335 sayılı Kanunla Emekli Sandığından aylık alanların yeniden kamuda çalışmaları ciddi ölçüde engellemiştir.²⁷⁸

5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin 2. fıkrasına göre kamu işyerlerinde yeniden çalışmaya başlayanların, belediyelere bağlı şirketlerde görev alanların, hazineden yardım alan kuruluşlarda görev yapanların, sermaye yapısı itibarıyla % 50'sinden fazlası kamuya ait olan herhangi bir ortaklıkta görev alanların, yeniden devlet memuru olarak kadrolu bir göreve başlayanların emekli aylıkları kesilir. 5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin 4. fıkrası ise emekli aylığının kesilmeyeceği durumları düzenlemiştir. Buna göre cumhurbaşkanlığına seçilenlerin, dışarıdan Bakanlar Kurulu

²⁷⁸ Başterzi (F), Yaşlılık Sigortası, 352-355. Oral, 154-162. Ertürk, SGDP, 228-229. Bu konuda ayrıca bkz. YHGK, 6.4.2011, 21-726/68: “Davacı, kendisinden yersiz alındığını düşündüğü yaşlılık aylığına ilişkin olarak Kurum aleyhine menfi tespit ve istirdat davası açmıştır. Davacı 14.8.1991 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi olarak çalışırken ayrılıp 7749 gün sigortalılık süresi 15.8.1991 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı almaya başlamış, 25.1.2001 tarihinde ise 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmaya başlamasından dolayı kuruma başvurarak SSK yaşlılık aylığının kesilmesini istemiştir. 13.2.2001 tarihinde Kurumca verilen cevapta aylığın kesilmeyeceği bildirilmiştir. 2.7.2008 tarihinde ise, davacının 1.1.2005-19.6.2008 tarihleri arasında aldığı yaşlılık aylıklarından 24.710,94 TL. ana para ve 4.214,55 TL faiz ile birlikte toplam 28.925,49 TL'nin ödenmesinin istendiği anlaşılmaktadır. Davanın yasal dayanağı 21.04.2005 tarihinde kabul edilen Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 5335 sayılı Kanun'un 30. maddesidir. Somut olayda davacının 5335 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği ve kurumca aylıkların geri alınması konusunda başlangıç tarihi olarak belirlenen 01.01.2005 tarihinden önceki döneme ilişkin yaşlılık aylıklarının geri istenmesi, hem Yasanın yürürlüğe girmesi hem de davacının iyi niyeti nedeniyle mümkün değildir. Zaten davalı Kurum tarafından da 01.01.2005 tarihinden önceki dönemle ilgili bir borç çıkarılmamıştır. Ancak 01.01.2005 tarihinden itibaren 5335 sayılı Yasanın 30/2. maddesine göre herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanların bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmayacağı ve görev yapamayacakları hükmü getirilmiş olmakla, bu tarihten sonraki döneme ilişkin aylıkların davacıdan 5510 sayılı Yasanın 96. maddesi de göz önüne alınarak tahsil edilmesi gerekmektedir. Yapılacak iş; davacının SSK'na tabi olarak 1.1.2005-19.6.2008 tarihleri arasında almış olduğu yaşlılık aylıklarının 5335 sayılı Yasa'nın 30.maddesine göre ve 5510 sayılı Yasa'nın 96.maddesi göz önüne alınarak geri alınmasına karar vermekten ibarettir.” Kararı isabetli bulan Uşan, Değerlendirme 2011, 454-457.

üyeliğine atananların yasama organı üyeliğine seçilenlerin, mahalli idareler seçimleri sonucuna göre görev alanların, sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenlerin, yaş haddini aşmamış olmaları kaydıyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verenlerin (üniversitelerde ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler hakkında yaş haddini aşmamış olmaları kaydı aranmaz.), vakıf üniversitelerinde görev alanların, özel kanunlarında emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalıştırılma veya görev yapma hakkı verilenlerden Cumhurbaşkanı tarafından atananların, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararname ile atanan veya görevlendirilenler ve Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenlerin, Yükseköğretim Kanununun 60. maddesinin (a) fıkrası uyarınca Yasama Organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretim üyesi olarak atanmış olanların emekli aylıkları kesilmez.

D. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Sosyal güvenlik destek primi 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren SSGSSK 30. maddesinde düzenlenmiştir. SSGSSK da yaşlılık aylığı kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma esasını benimsemiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten²⁷⁹ sonra ilk kez sigortalı olanlar için sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağı büyük ölçüde sınırlandırılmıştır. Öyle ki, ilk defa SSGSSK 4/1-(a) ve

²⁷⁹ Sosyal güvenlik destek primi açısından Kanunun hangi tarihte yürürlüğe gireceği konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. O halde sosyal güvenlik destek primine ilişkin hükümler 1.10.2008 tarihinden itibaren başında yürürlüğe girecektir. *Caniklioğlu*, SGDP, 172. Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi hakkında detaylı bilgi için bkz. *Uşan*, Yürürlük ve Uygulama Başlangıcı, 239-248.

4/1-(c) kapsamında sigortalı olanlar için sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışma olanağı engellenmiştir. SSGSSK 4/1-(b)'ye tabi olanlara ise hem yaşlılık aylığı alma hem de sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağı getirilmiştir. O halde ilk kez SSGSSK'ya göre sigortalı olanlar ile kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar şeklinde ikili bir ayırmadan söz etmek yerinde olacaktır. İlk kez SSGSSK'yla sigortalı olanlardan yukarıda da söz ettiğimiz üzere 4/1-(a) ve (c)'ye tabi olanlar için sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışma olanağı bulunmamaktadır. Buna karşın, ilk kez SSGSSK 4/1-(a), (b), (c) uyarınca sigortalı olup yaşlılık aylığı alanlardan, kanunun 4/1-(b) hükmüne (4 numaralı alt bendi hariç) göre çalışmaya başlayanların yazılı istekte bulunmaları halinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaları mümkündür (SSGSSK m. 30/3-b).²⁸⁰ Kanuna göre, yeniden çalışmaya başlayan sigortalıların aylıklarının kesilmemesi ve sosyal güvenlik destek primi ödemeleri için talepte bulunmaları gerekmektedir. Bunlardan almakta oldukları aylıklarının %10'u oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir. Ancak bu tutar, SSGSSK 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendine tabi sigortalılara ilgili yılın Ocak ayında ödenecek en yüksek yaşlılık aylığından kesilebilecek sosyal güvenlik destek primi oranından fazla olamaz. Bu sigortalılardan ayrıca kısa vadeli sigorta kolları primi alınmaz (SSGSSK m. 30/3-b).

Yeniden çalışmaya başlayan sigortalılardan kesilecek sosyal güvenlik destek primi oranı hakkında SSGSSK'da kademeli bir geçiş öngörülmüştür. Şöyle ki, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl olan 2008'de %12 olan bu oran, her yılın Ocak ayında bir puan arttırılmıştır. 2009 yılında %13, 2010 yılında %14 ve 2011 yılında ve devam

²⁸⁰ Bulut, Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, 658. Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 152-153.

yıllarda %15 olarak uygulanacaktı. 23.4.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında bu oran %10 olarak sabitlenmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 30/3-(b) hükmüne göre sosyal güvenlik destek primi ödenmiş veya bildirilmiş süreler malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim ödeme gün sayısına eklenmez. Ayrıca bu sürelerle ilişkin toptan ödeme yapılmaz. SSGSSK 4/1-(b) kapsamında sigortalı olanlar ödedikleri sosyal güvenlik destek priminden ötürü herhangi bir sigorta kolundan yararlanamazlar.²⁸¹

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 14. maddesi ise bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaları hususunu düzenlemektedir.²⁸² SSGSSK'ya göre 4/1-(a)

²⁸¹ Ertürk, SGDP, 227. Tuncay/Ekmekçi, 178-179. Aslanköylü, SGDP, 2411-2413.

²⁸² Y10HD, 28.2.2013, 17667/3550: “Dava konusu uyuşmazlık, 5434 sayılı Yasa kapsamında emekli aylığı almakta olan davacının, aynı zamanda profesyonel turist rehberliği yapması nedeniyle, emekli aylıklarından sosyal güvenlik destek primi kesintisi yapılmasına ilişkin Kurum işleminin yerinde olup olmadığı noktasıdır. Dosya kapsamına göre, profesyonel turist rehberliği nedeniyle Vergi kaydı bulunmayan davacının oda ve sicil kaydına dayalı olarak, 03.08.2009 tarihli işlemle; 15.08.2005-22.04.2009 dönemine ilişkin olarak Sosyal güvenlik destek primi kesilmeye başlandığı anlaşılmaktadır. Bunun üzerine davacının, Kuruma verdiği 21.04.2009 tarihli dilekçe ile, 30.10.2008 tarihi itibarıyla hiçbir seyahat acentasının turunda görev almadığını ve kazanç elde etmediğini bildirdiği, Esnaf ve sicil memurluğunun aynı tarihli yazısı; davacının masraflar düştükten sonra kalan aylık gelirinin, asgari prime esas günlük kazancın 30 katından az olduğunun bildirildiği anlaşılmaktadır. 1479 sayılı Kanunun, 22.03.1985 tarihinde yürürlüğe giren 3165 sayılı Kanunun 6. maddesiyle değişik 24. maddesinin (1) numaralı bendinin (a) fıkrasında; diğer sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; esnaf ve sanatkarlar gibi ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya götüre usulde gelir vergisi yükümlüsü olanlar veya esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı bulunanlar ya da kanunla kurulu meslek kuruluşlarına usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar sigortalı olarak sayılmış, daha sonra bu hüküm 02.08.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4956 sayılı Kanunun 14. maddesiyle değiştirilerek esnaf ve sanatkarlar ile, diğer bağımsız çalışanlardan; ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya basit usulde gelir vergisi yükümlüleri yönünden vergi kaydı bulunanlar, gelir vergisinden muaf olanlar yönünden ise, esnaf ve sanatkar sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşuna usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar kapsam altına alınmıştır. Bu yönde, kural olarak kanunlar yürürlükte oldukları dönemdeki uyuşmazlıklara ve görülmekte olan davalara uygulanmakta olup; Sosyal Güvenlik Hukuku'na ilişkin düzenlemelerin kamusal niteliği itibarıyla, özellikle sigortalı ya da hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanma koşullarının ya da bu yardımların kapsamına ilişkin olarak sigortalı lehine yapılan yasal düzenleme ya da değişiklik hükümlerinin geçmişe yönelik biçimde uygulanması gereği kabul edilmişse de; 4956 sayılı Kanun'un 44. maddesi, keza, 5073 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile 1479 sayılı Kanun'un ek 20. maddesinde yapılan değişikliklerin, Kurumun sosyal güvenlik destek primi alacağına ilişkin bulunması itibarıyla, anılan maddelerin yürürlüğe girdiği tarihler sonrasında hak edilmiş ya da hak edilecek yaşlılık aylıkları yönünden uygulanması gerekmektedir. Öte yandan, davacı 30.10.2008 tarihinden itibaren hiçbir gelir elde etmediğini savunduğuna göre; bu dönem sonrası bakımından, 5510 sayılı Yasa'nın 6/k bendi uyarınca irdeleme

kapsamında çalışanlar için ödenmesi gereken sosyal güvenlik destek primi oranı SSGSSK 80. maddeye göre belirlenen prime esas kazançlar üzerinden 81. maddenin 1. fıkrasının (c) bendinde belirtilen prim oranına %30 oranının eklenmesiyle bulunan toplamdır. Bu primin $\frac{1}{4}$ 'ü sigortalı; $\frac{3}{4}$ 'ü ise işveren tarafından ödenecektir. Kanunun 81/1-(c) maddesi kısa vadeli sigorta kolları primini düzenlemektedir. 1.9.2013 tarihinden itibaren bu oran %2'de sabitlenmiştir. O halde, işverenlerin ödemesi gereken prim oranı %24,5; sigortalıların ödemesi gereken prim oranı ise %7,5'tir. Sigortalılar adına her ne kadar kısa vadeli sigorta kolları primi ödense de, sigortalılar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının sağladığı haklardan (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, ölümleri halinde hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması) yararlanmaktadır. Bunun dışında sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışmaya başlayan sigortalılar genel sağlık sigortası yardımlarından da faydalanabileceklerdir.²⁸³

Sosyal güvenlik destek primi oranının bu denli yüksek olması ve karşılığında sigortalıların yardımlardan hiç veya gereği ölçüde yararlanamaması bu primin finansman açığını kapatmada bir gelir kaynağı olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu durum ise prim sisteminin temelinde yer alan karşılık ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik destek primini gerçek anlamda prim olarak nitelendirmek pek de mümkün gözükmemektedir.²⁸⁴ Dolayısıyla, 6645 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle prim oranının %15'ten %10'a inmesi olumlu bir gelişmedir.

yapılarak, sigortalı sayılmayanlar kapsamına girip girmediği ve giderek sosyal güvenlik destek primi yükümlülüğünün sona erip ermediğinin irdelenmesi gerekmektedir...”, (kişisel arşiv).

²⁸³ Ergin, Geçici Hükümler, 267. Ertürk SGDP, 232-234. Tuncay/Ekmekçi, 178-179. Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 152-153. Şakar, Sosyal Sigortalar, 257-258.

²⁸⁴ Güzel/Caniklioğlu, 507.

E. Avukatlar ve Noterler Hakkında Sosyal Güvenlik Destek Primi

Sosyal güvenlik destek primi ödenmesi yönünden avukat ve noterlerin durumu özellik göstermektedir. SSGSSK 106. maddesiyle Avukatlık Kanununun 186-188-191. maddeleri ile Noterlik Kanununun 201 ila 203. maddeleri yürürlükten kalkmıştır. Bu maddeler topluluk sigortasına²⁸⁵ ilişkin hükümleri düzenlemekteydi. Avukat ve noterler hakkında topluluk sigortası hükümleri uygulanmaktaydı.²⁸⁶ Buna karşın, SSGSSK’da topluluk sigortasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, kanunda sigortalıların hak kaybına uğramamaları için geçiş hükümlerine yer verilmiştir. Buna göre Sosyal Sigortalar Kanununun mülga 86. maddesine göre topluluk sigortasına tabi olanların ödedikleri iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri ile genel sağlık sigortası primleri SSGSSK uyarınca ödenmiş sayılır. (SSGSSK geçici m. 6/4). SSGSSK’da avukat ve noterlerin hangi kapsamda sigortalı kabul edileceklerine ilişkin bir düzenleme

²⁸⁵ Topluluk sigortası; isteğe bağlı sigortalılığın özel bir türüdür. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 86.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “Kurum, 2 nci ve 3 üncü maddelere göre sigortalı durumunda bulunmayanların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onanacak genel şartlarla (iş kazalarıyla meslek hastalıkları) (hastalık), (analık), (malullük, yaşlılık ve ölüm) sigortalarından birine, birkaçına veya hepsine toplu olarak tabi tutulmaları için, işverenlerle veya dernek, birlik, sendika ve başka teşekküllerle sözleşmeler yapabilir.” Topluluk sigortasında, kişiler Kuruma doğrudan başvuramazlar. Topluluğu oluşturan bir dernek, meslek örgütü gibi kuruluşlar Kuruma başvurur. Topluluk sigortasında, sigorta ilişkisi bir sözleşmeye dayanır ve taraflardan biri Kurum, öteki ise dernek, meslek örgütü, sendika gibi tüzel kişiliktir. Sosyal sigortalarda teklik ilkesi gereğince, topluluk sigortasından yararlanabilmek için herhangi bir sosyal güvenlik kurumunun kapsamında olmamak yeterlidir. Bu sigorta kolu, avukatlar ve noterler ile sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmayan ülkelere çalıştırılmak üzere götürülen işçilere ilişkin yaygın bir uygulamaydı. Topluluk sigortasını her ne kadar isteğe bağlı sigortalılığın özel bir türü olarak nitelendirsek de avukat ve noterler için topluluk sigortasına zorunlu giriş esas kabul edilmiştir. Kurum, topluluk sigortasının karşı tarafı ile sözleşme yapmak konusunda serbest olmakla beraber, bu serbesti avukatlar ve noterler için sınırlanmıştır. Avukatların yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları bakımından topluluk sigortasına girmeleri zorunludur. Buna karşın, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık sigortaları bakımından sigortalılık isteğe bağlıdır. Topluluk sigortası hakkında detaylı bilgi için bkz. *Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi*, 47-51 ve 123-128. *Güzel/Öcak*, 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, 132-134. *Başterzi (F)*, Avukatlık Mesleğinde Sosyal Güvenlik, 265-268. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 15.Bası, 217-218. *Korkusuz/Uğur*, 275-276.

²⁸⁶ Avukat ve noterlerin sigortalılığı konusunda detaylı bilgi için bkz. *Başterzi (F)*, Avukatlık Mesleğinde Sosyal Güvenlik, 260- 285. *Caniklioğlu*, Avukatların Sosyal Güvenliği, 957-993.

bulunmamaktadır. SSGSSK kişilerin çalışma ilişkisi incelenerek bunun gerektirdiği sigortalılık türünün esas alınması ilkesini benimsemiştir.²⁸⁷

Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde topluluk sigortasına tabi olan avukat ve noterler kanunun öngördüğü şartları gerçekleştirdiklerinde yaşlılık aylığına hak kazanmaktaydılar. İşsizlik Sigortası Kanunuyla yapılan değişiklik öncesinde Kurumdan yaşlılık aylığı alan serbest avukat ve noterlerin tekrar çalışmaları halinde kendilerinden sosyal güvenlik destek primi kesilmemektedir. Kanun değişikliği sonrasında ise Sosyal Sigortalar Kanununun 63. maddesine yeni bir fıkra eklenmişti: *“Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken serbest avukat veya noter olarak çalışmalarını sürdürenlerin, sosyal yardım zammı dahil, almakta oldukları aylıklarından %15 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir.”* Böylece, serbest avukat ve noterlerin ödemesi gereken sosyal güvenlik destek prim oranı kurumdan aldıkları aylıklarının %15’i olarak belirlenmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu döneminde ise serbest çalışacak avukatlar serbest meslek kazancı elde etmeleriyle gelir vergisi mükellefi olduklarından kanunun 4/1-(b) kapsamında sigortalı olacaklardır. SSGSSK bağımsız çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışma hakkını saklı tutmuştur. Dolayısıyla serbest çalışan avukatlar da yaşlılık aylığı alırken sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışabilecektir. Kesilecek sosyal güvenlik destek primi oranı 2008 yılı için %12, 2009 yılı için %13, 2010 yılı için %14 ve 23.4.2015 tarihine kadar %15, bu tarihten sonra %10’dur.²⁸⁸ Yargıtay da, yaşlılık aylığı alan avukatların SSGSSK 4/1-(b) uyarınca sosyal güvenlik destek primi

²⁸⁷ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Başterzi (S)*, Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, 175-198.

²⁸⁸ *Caniklioğlu*, Avukatların Sosyal Güvenliği, 982-983. *Caniklioğlu*, SGDP, 168-169. *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 379. *Korkusuz/Uğur*, 191-192.

ödeyerek yeniden çalışabileceklerini kabul etmektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun konuya ilişkin bir kararında şu görüşlere yer verilmiştir: “Somut olayda, davacının SSGSSK’nın yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonra Emekli Sandığı Kanununa tabi iken SSGSSK 4/1-(c) maddesi kapsamında emekli olduğu, bilahare anılan Kanunun 4/b maddesi kapsamında vergi mükellefi olarak serbest avukat olarak çalışmaya başladığı ve Kurumca, SSGSSK 30. maddesi uyarınca sosyal güvenlik destek primi kesildiği konularında uyuşmazlık bulunmamakta olup, SSGSSK döneminde kanunun 4/c bendi kapsamında sigortalı iken emekli olmuştur. Yukarıda yapılan açıklamaların ışığında, davacı emekli olduktan ve SSGSSK’nın yürürlüğe girmesinden sonra serbest avukatlık faaliyetine başlaması nedeniyle SSGSSK 4/b bendi uyarınca SSGSSK kapsamında sigortalı olduğundan, geçici 14. madde uyarınca emekli aylığından 30. maddede belirtilen oranlar dahilinde sosyal güvenlik destek primi kesilmesine dair Kurum işleminde isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır.”²⁸⁹

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 14. maddesinin son fıkrasına göre, Emekli Sandığı Kanuna göre emekli olup 2008 yılı Ekim ayından önce serbest avukatlık veya noterlik yapmaya başlayanların aylıklarından bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca sosyal güvenlik destek primi kesilir.

²⁸⁹ YHGK, 6.3.2013, 21-1356/325, (www.kazanci.com). Ayrıca bkz. Y10HD, 4.2.2013, 18489/1059: “Davacı, emekli aylığından sosyal güvenlik destek primi kesilmesine ilişkin Kurum işleminin iptalini ve sosyal güvenlik destek primi kesintilerinin iadesini istemiştir. Serbest çalışan avukatlar 01.10.2008 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4/b maddesi kapsamında sigortalı sayıldıklarından Geçici 14. madde uyarınca sosyal güvenlik destek primi ödemek zorundadırlar. Davacının 08.02.2010 tarihinden itibaren serbest avukat olarak çalışması nedeniyle 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na tabi iken 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında 15.11.2009 tarihinden itibaren bağlanan emekli aylığından 5510 sayılı Kanun'un 30. maddesi uyarınca sosyal güvenlik destek primi kesintisi yapılmıştır.” (www.kazanci.com). Bu yönde bkz. Y10HD, 8.3.2011, 10496/2955,(www.kazanci.com).

F. 2925 sayılı Kanuna Göre alışanlar Hakkında Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunun 23. maddesine göre; *“Yaşlılık aylığı almakta iken sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi bir işte sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir.”* Bu kanuna göre sigortalılara emekli aylığı bağlandıktan sonra sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışmaya başlamaları mümkün değildi. SSGSSK’nın geçici 14. maddesine 5838 sayılı Kanunla²⁹⁰ eklenen hükme göre yaşlılık aylığı almakta olanlardan SSGSSK yürürlüğe girdiği tarih olan 1.10.2008 tarihinden sonra anılan kanunun 4. maddesine göre çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışabileceklerdir. Nitekim bu husus kanunda şu şekilde ifade edilmiştir: *“2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez ve bunlar hakkında da bu maddenin sosyal güvenlik destek primi alınmasına ilişkin hükümleri uygulanır.”* Burada dikkat edilmesi gereken husus ise, tarım SSK’lılarına aylıklarını kestirmek veya sosyal güvenlik destek primi ödeme hususunda bir tercih hakkının sunulmamış olduğudur.²⁹¹

²⁹⁰ RG, 28.2.2009 (Mükerrer), 27155.

²⁹¹ Y10HD, 21.11.2012, 13102/22669: “... 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun 39 uncu maddesinin (a) bendi değiştirilerek, sosyal güvenlik destek primine ilişkin olan 506 sayılı Yasa’nın 63. maddesinin de 2925 sayılı Yasa ile ilgili uyuramazlıklarda uygulanacağı öngörülmekle, 08.05.2008 tarihinden sonraki dönem bakımından, 2925 sayılı Yasaya göre yaşlılık aylığı bağlananların 506 sayılı Yasa kapsamında çalışmaları halinde sosyal güvenlik destek primi kesintisi yapılarak aylıkları kesilmeksizin çalışmaları imkanı getirilmiş bulunmaktadır...” (kişisel arşiv). Ayrıca bkz. Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 378-379. Burada üzerinde durmak istediğimiz husus, Tarım Bağ-Kur sigortalılarının sosyal güvenlik destek primine tabi olup olmadıklarıdır. Kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunup bu kapsamdaki çalışmaları nedeniyle emekli olanlarla, hizmet akdine tabi çalışması nedeniyle, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan ya da devlet memuru olarak emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunanların aylıkları kesilmez, bunlar hakkında sosyal güvenlik destek primi hükümleri uygulanmaz. Bu konuda bkz. Öztürk, 158.

G. 5763 sayılı Kanunun Sosyal Güvenlik Destek Primine Etkisi

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesine 5763 sayılı Kanunla²⁹² eklenen (1) bendine göre bu kanunun 4/1-(a) kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerinin ödemeleri gereken malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden işveren hissesine ait beş puanlık kısım hazine tarafından karşılanır. Anılan teşvikin sosyal güvenlik destek primini kapsayıp kapsamayacağı sorusu akla gelebilir. Sosyal güvenlik destek primi, kurumdan yaşlılık aylığı almakta iken yeniden çalışmaya başlayan sigortalının ödenmesi gereken özel nitelikli bir primdir. Yüzde beş oranındaki hazine katkısı kanun hükmünde de belirtildiği üzere yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları primi için getirilmiştir. Oysa sosyal güvenlik destek priminin içinde bu sigorta kollarına ilişkin prim bulunmamaktadır. Ayrıca, 5763 sayılı Kanunda da bu yönde bir düzenleme yoktur. Sonuç olarak, beş puanlık teşvikten sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan sigortalılar için yararlanılamaz.²⁹³

Bu konudaki diğer bir düzenleme yine 5763 sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici bir maddeyle yapılmıştır. İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 7. maddesine göre 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınları çalıştıran işverenlerin ödemek zorunda oldukları sigorta primlerinin kendi hisselerine düşen belli oranları İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Ancak, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar hakkında bu hüküm uygulanmayacaktır.²⁹⁴

²⁹² RG, 26.5.2008, 26887.

²⁹³ Caniklioğlu, SGDP, 174. Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 37-38. Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 166-167. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 349.

²⁹⁴ Caniklioğlu, SGDP, 175.

H. Hizmet akışmalarında Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması

Yaşlılık aylığı almakta iken SSGSSK 4/1-(a) kapsamında çalışırken aynı zamanda 4/1-(b)'ye tabi sigortalılığı gerektirecek şekilde vergi mükellefi veya şirket ortağı olanlardan sosyal güvenlik destek priminin nasıl kesileceğı sorusu sıklıkla gündeme gelmektedir. Sosyal sigortalarda teklik ilkesi benimsenmiştir. Sosyal güvenlik destek primi açısından da bu ilkedен bir sapma olmayacaktır. Nitekim, Sosyal Güvenlik Kurumu 5.4.2011 tarih ve 2011/36 sayılı bir genelge yayımlayarak uygulamada sorunlara yol açan bu konuyu açıklığa kavuşturmuştur. Genelgenin 6.1.6. maddesi Hizmet akışmalarında Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması hususunu düzenlemektedir. Bu madde uyarınca sigortalılardan iki kere sosyal güvenlik destek primi kesintisi yapılmayacaktır. Bu şekilde hem 4/1-(a) hem 4/1-(b) sigortalısı sayılmayı gerektirecek çalışması olanlardan 1.3.2011 tarihinden itibaren sadece 4/1-(a) sigortalılığından dolayı sosyal güvenlik destek primi kesintisi yapılacaktır.

İ. İşe İade Davasının Sosyal Güvenlik Destek Primine Etkisi

İş Kanununun 21. maddesine göre işverence geçerli sebep gösterilmediğı veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmazsa işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Feshin geçersizliğine karar verilen sigortalıya kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok

dört aya kadar ödenen ücret ve diğer haklarından sigorta primi kesilmektedir. Burada özellik arz eden durum işe iade davası devam eden sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanması halinde boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların durumudur. Kurum, bu dört aylık sürenin kıdemden sayılması ve ücret ödenmesi nedeniyle sigortalının işten ayrılmadığını kabul ederek (farazi bir çalışma) kendisine bağlanan yaşlılık aylığını başından itibaren kesmekteydi. Bu husus kurumun 27.4.2006 tarih ve 16-370 ek sayılı genelgesinde de belirtilmişti.

Daha sonra, kurum bu uygulamasından vazgeçerek sigortalılara bu dört aylık süreyle ilgili olarak tercih hakkı sunmuştur. Buna göre, söz konusu dört aylık ücret ve diğer hakları ödenen sigortalılardan tahsis talebinde bulunup tercihlerini aylıkların devamı yönünde kullananlar hakkında tahsis talep tarihinden geçerli olmak üzere sosyal güvenlik destek primi kesilecektir.²⁹⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 23.11.2009 tarihli bir kararında²⁹⁶ bu konuda şu görüşlere yer vermiştir: “Mahkemece, davacının 1.5.2006 tarihinden itibaren yaşlılık aylığına hak kazandığının ve borçlu olmadığının tespiti ile fark aylık talebinin reddi suretiyle davanın kısmen kabulüne karar vermiştir...İşveren tarafından hizmet akdi feshedilen davacının, açtığı dava sonucu verilen feshin geçersizliği ve işe iadesine ilişkin kararın kesinleşmesi üzerine, işveren tarafından davacıya İş Kanunun 21/3.maddesine göre, kararın kesinleşmesine kadar ki çalışılmayan en fazla dört aylık süreye ilişkin ücret ödemesi yapıldığının, bu süre için tüm sigorta kollarından prim ödendiğinin ve bu arada davalı Kurum tarafından davacıya yaşlılık aylığı bağlandığının anlaşılması karşısında; söz konusu primlerin

²⁹⁵ Caniklioğlu, SGDP, 169.

²⁹⁶ Y10HD, 23.11.2009, 12588/17684, Turan, Feshin Etkileri, 2421. Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 378.

sosyal güvenlik destek primi olarak kabulünün mümkün bulunmasına göre, yerinde olmayan temyiz itirazlarının reddine...”

Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise SSGSSK yürürlüğe girdiği tarih olan 1.10.2008’den önce sigortalı olanlar için sosyal güvenlik destek prim ödeyerek yeniden çalışmanın mümkün olmasıdır. Zira, hizmet akdiyle çalışan sigortalılardan 1.10.2008 tarihinden önce sigortalı olanlar sosyal güvenlik destek primi ödeyerek aylıklarını alabileceklerdir. Buna karşın, SSGSSK sadece 4/1-(b)’ye tabi sigortalılara yaşlılık aylığı kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanağı sunmuştur. Dolayısıyla, ilk kez SSGSSK 4/1-(a)’ya göre sigortalı olanlardan işe iade kararının kesinleşmesine kadarki sürede çalışılmış sayılan en çok dört aya kadarki süreye denk gelen yaşlılık aylığının Kuruma iadesi gerekecektir.²⁹⁷

Yaşlılık aylığı alırken yeniden çalışmaya başlayanlar hakkında diğer bir düzenleme yukarıda söz ettiğimiz 5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin 2. fıkrasıdır. Kanuna göre kamu işyerlerinde yeniden çalışmaya başlayanların, belediyelere bağlı şirketlerde görev alanların, hazineden yardım alan kuruluşlarda görev yapanların, sermaye yapısı itibarıyla % 50’sinden fazlası kamuya ait olan herhangi bir ortaklıkta görev alanların, yeniden devlet memuru olarak kadrolu bir göreve başlayanların emekli aylıkları kesilir. Yargıtay, 5335 sayılı Kanunun 30. maddesindeki koşulların gerçekleştiği durumlarda en çok dört aylık süreyle sınırlı olarak yaşlılık aylığının iadesi gerektiğine karar vermektedir. Zira, kanun yapılan çalışmayı tüm sigorta kollarına tabi bir çalışma olarak değerlendirmektedir. Nitekim, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta şu yönde karar²⁹⁸ vermiştir: “... davacının, 4857

²⁹⁷ *Turan*, Feshin Etkileri, 2421.

²⁹⁸ Y10HD, 26.1.2010, 15734/865, *Turan* Feshin Etkileri, 2422-2423. Karar metnin tamamı için bkz. (www.kazanci.com). *Sözer*, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 378.

sayılı Yasanın 21. maddesi uyarınca ücreti ödenerek, tüm sigorta kollarına tabi çalışma olarak değerlendirilen sürede, sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalıştığı kabulüne olanak bulunmadığından; uyuşmazlık konusu dört aylık süreyle sınırlı yaşlılık aylıklarını iadeyle yükümlü olduğu ve anılan sürenin bitiminde, sigortalılık süresine eklenen dört aylık süre de hesaba katılarak belirlenecek yaşlılık aylığının ödenmesine devam edilmesi gereğinden hareketle sonuca varılması gereğinin gözetilmemiş olması bozma nedenidir.”²⁹⁹

J. 3201 sayılı Yurtdışı Hizmet Borçlanması Hakkında Kanun Yönünden Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulaması

Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanununun³⁰⁰ Aylık Tahsisi ve Aylığın Başlama Tarihi başlıklı 6. maddesi yurt dışı hizmet borçlanması yaparak yaşlılık aylığı alanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışmaları hususunu düzenlemektedir. Kanunun 6. maddesi 16.6.2010 tarihli 5997 sayılı Kanunla değişikliğe uğramıştır. Değişiklik öncesinde, hizmet borçlanması yaparak aylık alanlara sosyal güvenlik destek primi ödeyerek aylıkları kesilmeksizin çalışma olanağı tanımamıştı.³⁰¹ Kanun değişikliği sonrasında yurt dışı hizmet borçlanması yaparak kendilerine emeklilik aylığı bağlananlar bu aylıkları

²⁹⁹ Kararın değerlendirilmesi için bkz. *Turan*, Feshin Etkileri, 2423. Yazara göre, anılan düzenleme Kuruma aylık kesme yükümlülüğü getirmemekte; tersine madde metninde geçen kuruluşlara aylığı kesilmemiş kişileri çalıştırmama ve sigortalıya da görev yapmama yönünden bir zorunluluk getirmektedir. Bu nedenle, sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmezliği ilkesi temel alınmalı ve yaşlılık aylığı kesilmemelidir. Bunun yerine, yaşlılık aylığı alınan dönemdeki çalışma karşılığı elde edilen ücret Kuruma iade edilmelidir.

³⁰⁰ RG, 22.5.1985, 18761.

³⁰¹ *Caniklioğlu*, SGDP, 166.

kesilmeksizin ülkemizde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışabileceklerdir.³⁰² Yargıtay 10.Hukuk Dairesi sözü geçen konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararında uyuşmazlığı şu şekilde çözüme kavuşturmuştur: “İnceleme konusu olayda, 1479 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılık süreleri, 506 sayılı Kanun kapsamındaki çalışmaları ve yurtdışında geçen çalışmalarından dolayı 3201 sayılı Kanuna göre borçlandığı süreler gözetilerek, toplam 7.062 prim gün sayısı üzerinden ve 01.05.1998 tarihinden itibaren SSK’dan davacıya yaşlılık aylığı bağlandığı; ancak 2011 yılındaki tespitle, hediyeelik eşya perakende ticaretinden dolayı 01.09.2009-15.01.2011 tarihleri arası dönemde vergi kaydının bulunduğu anlaşılmış üzerine, davalı Kurum tarafından, 3201 sayılı Kanun’un 6’ncı maddesi gerekçe gösterilerek 01.09.2009-15.01.2011 tarihleri arası döneme ilişkin olarak 13.272,71 TL’si asıl olmak üzere yasal faiziyle birlikte toplam 14.560,74 TL yersiz aylık tahakkuku...01.09.2009 tarihi ile yasanın yürürlük tarihi olan 16.06.2010 tarihleri arası dönem yönünden destek primine tabi şekilde çalışma, uyuşmazlık devresi itibarıyla yürürlükte bulunan mevzuat uyarınca mümkün olmadığından, buna yönelik kurum işlemi yerindedir. Ancak 19.06.2010-15.01.2011 tarihleri arası dönem yönünden ise, 5997 sayılı Yasayla yapılan değişiklik gözetildiğinde, bu dönemde sosyal güvenlik destek primine tabi şekilde çalışma mümkün olduğundan, anılan döneme ilişkin aylıkları yersiz olarak adlandıran kurum işlemi yerinde değildir. Davacının, 1479 sayılı Yasa kapsamındaki 01.09.2009-

³⁰² Türkiye’deki sigortalılığı nedeniyle malullük ya da yaşlılık aylığı alan kişilerin yurt dışında çalışmaları durumunda, emeklilik aylıkları kesilecek midir? “Yurt dışında çalışma, ikili sözleşmelerde aksine hüküm bulunmadığı sürece, sadece Türkiye’deki sigortalılığı nedeniyle bağlanmış olan malullük ya da yaşlılık aylığının kesilmesini gerektirmez. Malullük ya da yaşlılık aylığı almakta iken çalışmayı yasaklamanın amacı, gençlerin istihdamının sağlanması ve ayrıca Kurum giderlerinin azaltılması ve gelirlerinin artırılmasıdır. Ancak, belirtilen amaçla getirilen düzenlemelerin, malullük ve yaşlılık aylığı almakta iken yurt dışında çalışan kişiler hakkında uygulanması kabul edilemez. Zira, sözü edilen düzenlemelerin getiriliş amacı ile belirtilen kişilerin çalışması arasında herhangi bir ilişkisi bulunmamaktadır. Yurt dışında çalışmayı yasaklamanın Kuruma ya da topluma herhangi bir getirisi bulunmamaktadır. “ Detaylı bilgi için bkz. *Ocak, Yurt Dışında Çalışma*, 210-228.

15.01.2011 tarihleri arası sigortalılık süresine ilişkin olarak ödediği 4.510,00 TL’lik primin iadesine yönelik istemine gelince; 01.09.2009-19.06.2010 tarihleri arası dönem yönünden, sigortalının 5510 sayılı Yasanın 4/I-b maddesi kapsamında sigortalı sayılarak primlerin tahsil edilmiş olması, keza davacı istemi halinde, anılan devreye ilişkin sigortalılık süresinin, ikinci tahsis başvurusu üzerine 01.02.2011 tarihinden itibaren yeniden bağlanan yaşlılık aylığında değerlendirilmesinin mümkün olması karşısında, söz konusu döneme ait primlerin iadesi mümkün değildir. Ancak, 19.06.2010 - 15.01.2011 tarihleri arası dönem yönünden ise, söz konusu dönemde 3201 sayılı Yasadan yararlanmak suretiyle aylık alanların sosyal güvenlik destek primine tabi şekilde çalışması mümkün olmakla, davacıdan ilgili mevzuatı uyarınca ancak sosyal güvenlik destek primi alınması gerekirken, tüm sigorta kollarına tabi şekilde prim tahsilinin yapılmış olması karşısında; davalı Kurum’dan usulünce yapılacak araştırma neticesi, anılan dönemde, sosyal güvenlik destek primini aşan bir prim tahsilatı yapıldığının anlaşılması halinde, belirlenecek bu fark tutarının davacıya iadesi mümkün olacaktır.”³⁰³

³⁰³ Y10HD, 11.10.2012, 12490/18565, (kişisel arşiv). Ayrıca bkz. Y10HD, 3535/3892: “Davacıya, 1479 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılık süreleri ve yurtdışında gerçekleşen çalışmalardan 3201 sayılı Yasaya göre borçlanılan süreler gözetilerek, 01.4.2009 tarihinden itibaren Bağ-Kur’dan yaşlılık aylığı bağlandığı; davacının, dolmuşçuluk (minübüs işletmeciliği) faaliyetinden dolayı vergi kaydının devam ettiğinden bahisle; davalı Kurum’un, 3201 sayılı Yasanın 6. maddesinin B bendi gereği, yurtdışında geçen çalışmalardan borçlanılan süreler de gözetilerek yaşlılık aylığı bağlananların, yeniden yurtdışında veya Türkiye’de çalışması durumunda, aylıklarının kesileceği, bu durumdakilerin, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışamayacakları gerekçesi ile, yaşlılık aylığının kesilerek, yersiz ödenen aylıklara ilişkin borç tahakkuk ettirildiği...Her ne kadar, anılan yasada 19.06.2010 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5997 sayılı Yasanın 15. maddesi ile yapılan değişiklikle, 3201 sayılı Yasadan yararlanmak suretiyle aylık bağlananların, Türkiye’de sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışabileceği belirtilmiş ise de; yürürlük tarihi ve her yasanın kendi yürürlük döneminde uygulanması gerektiği gözetildiğinde, anılan değişikliğin davacı lehine uygulama olanağı bulunmamaktadır...Davacı, uyuşmazlık konusu dönemde, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalıştı ise; Kurum’un, yaşlılık aylığı alan davacının çalıştığını bildiği ve sosyal güvenlik destek primi ödendiği halde, anılan Yasal düzenlemeye dayanarak yaşlılık aylığını iptal ederek, ödenen aylıkları borç çıkarması, devamında davacının sosyal destek primi ödeyerek çalışmasını sürdürdüğü döneme yönelik ödenen aylıkların tahsilini talep etmesi, Medeni Kanunun 2. maddesinde belirtilen iyiniyet ve hakkaniyete aykırıdır...” (kişisel arşiv).

III. SOSYAL SİGORTALARDA PRİM TEŞVİKLERİ

Sosyal sigortalardaki prim teşviklerinin temel amacı, işverenlerin üzerindeki prim yükünü azaltarak istihdamı arttırmak, kayıt dışı çalışmanın önüne geçmek ve prim tahsilatını kolaylaştırmaktır. Bu amaçla, 2008 yılında 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun³⁰⁴ ile mevcut kanunlarda değişiklik yapılarak yeni bir teşvik ve istihdam paketi yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla SSGSSK 81.maddesinin 1. fıkrasına (ı) bendi eklenmiş; İş Kanunun 30. maddesi değiştirilmiş, İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 7.madde ilave edilmiştir. Öte yandan, ilgili mevzuatlar kapsamında da düzenlemeler yapılarak yeni prim teşvikleri sunulmuştur. Aşağıda bu teşvikleri incelemeye çalışacağız.

1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primlerinin Yüzde Beşinin Hazine Tarafından Karşılanması

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(a) kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerinin payına düşen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin beş puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanacaktır. Bu düzenleme uyarınca beş puanlık prim teşviki sadece özel sektör işverenleri için değil aynı zamanda Sosyal Sigortalar Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sigortalı personel için de uygulanır. Kanunun açık hükmü karşısında kamu idareleri bu teşvikten yararlanamazlar. Her ne kadar özel sektör işverenlerinin bu teşvikten yararlanacaklarını belirtilmiş olsa da 6111 sayılı Kanun kapsamı oldukça daraltmıştır.

³⁰⁴ RG.26.5.2008, 26887.

Beş puanlık prim teşvikinin kapsamını belirlemek oldukça önemlidir. Aşağıda prim teşvikinden yararlanma şartları incelenecektir.

A. Prim Teşvikinden Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

İlk olarak, 5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin 2. fıkrası kapsamında yer alan kurum ve kuruluşlardan olmamak gerekmektedir. 5335 sayılı Kanunun 30/2’de yer alan kurum ve kuruluşlar genel bütçeye dahil daireler³⁰⁵, katma bütçeli idareler³⁰⁶, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel

³⁰⁵ Genel bütçeli kuruluşlar ise 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I) nolu cetvelde sayılmaktadır. Bunlar; Türkiye Büyük Millet Meclisi, Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Sayıştay, Adalet Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Diyanet İşleri Başkanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Meteoroloji Genel Müdürlüğü, Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’dür.

³⁰⁶ 24.12.2013 tarihinde (RG. 25326) yürürlüğe giren 5018 sayılı Kanunla birlikte katma bütçe uygulaması son bulmuştur. Katma bütçe yerine özel bütçe kavramı kullanılmaya başlanmıştır. O halde 5335 sayılı Kanundaki katma bütçe hükmünü özel bütçeli kurum ve kuruluşlar olarak kabul etmek gerekmektedir. Özel bütçeli kuruluşlarda da beş puanlık indirim uygulanmayacaktır. Bu Kurum ve kuruluşlar da 5018 sayılı Kanuna ekli (II) nolu cetvelde sayılmaktadır. Bunlar: Yükseköğretim Kurumu, İleri teknoloji Enstitüleri, Üniversiteler, Savunma Sanayi Müsteşarlığı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi, Atatürk Kültür Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu, Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Türkiye Bilimler Akademisi, Türkiye Adalet Akademisi, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Karayolları Genel Müdürlüğü, Spor Genel Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Türk Akreditasyon Kurumu, Türk Standartları Enstitüsü, Türk Patent Enstitüsü, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi

idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklardır.

Kamu idarelerinin yanı sıra, Devlet İhale Kanunu ve Kamu İhale Kanunu ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerini üstlenen özel sektör işverenleri de beş puanlık teşvikin kapsamı dışındadır. Alım ve yapım işlerinin neyi ifade ettiğinin belirlenmesi önemlidir. 4734 sayılı Kanunun 4. maddesinde bazı tanımlara yer verilmiştir. Örneğin, mal, “*satın alınan her türlü ihtiyaç maddeleri ile taşınır ve taşınmaz mal ve haklar*”; hizmet, “*bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, meslekî eğitim, fotoğraf, film, fikrî ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetleridir.*” Yapım ise, “*Bina, karayolu, demiryolu, otoyol, havalimanı, rıhtım, liman, tersane, köprü, tünel, metro, viyadük, spor tesisi, alt yapı, boru iletim hattı, haberleşme ve enerji nakil hattı, baraj, enerji santrali, rafineri tesisi, sulama tesisi, toprak ıslahı, taşkın koruma ve dekapaj gibi her türlü inşaat işleri ve bu işlerle ilgili tesisat, imalat, ihzarat, nakliye,*

Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Kamu Denetçiliği Kurumu, Ceza ve İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, Meslekî Yeterlilik Kurumu, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı, Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Su Enstitüsü, Türkiye İlaç ve Tıbbî Cihaz Kurumu, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı’dır.

tamamlama, büyük onarım, restorasyon, çevre düzenlemesi, sondaj, yıkma, güçlendirme ve montaj işleri ile benzeri yapım işlerini” ifade etmektedir. Kanun koyucu, alım işlerini hizmet veya mal alımı olarak ayırmadığı için kanun ifadesi karşısında alım işlerini mal ve hizmet alımı olarak anlamak mümkündür. Ne var ki, bu yorum uygulamada adil olmayan neticeler doğmasına neden olabilir. Nitekim doktrinde de haklı olarak ifade edildiği gibi mal alım işi hizmet alımından oldukça farklıdır. Hizmet alımında, kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet işi için sigortalıların çalışması söz konusudur. Oysa mal alım işinin sigortalı çalıştırmakla doğrudan bir ilişkisi bulunmamaktadır. İşverenler çalıştırdıkları sigortalılar aracılığıyla ürettikleri malları kamu kurum ve kuruluşlarına satabilecekleri gibi özel sektör işverenlerine de satabilirler. Hangi ürünü kimin ürettiğinin ve bu malın hangi işverene satıldığını tesbit etmek ise genellikle mümkün değildir. Dolayısıyla kanunda geçen alım ve yapım işlerini hizmet alımı ve yapım işi olarak anlamak yerinde olacaktır. Bu şekilde kamu kurum ve kuruluşlarına mal satan özel sektör işverenleri de beş puanlık prim teşvikinden yararlanacaklardır.³⁰⁷ Söz konusu teşvik özel sektör işverenleri için öngörülmüştür. İstisnai olarak bazı özel hükümlere yer verilmiştir. Kanımızca söz konusu istisnaların genişletilmesi sunulan teşviklerin asıl amacı olan işsizliğin azaltılması ve primlerin düzenli olarak ödenmesi ile bağdaşmayacaktır.

Beş puanlık prim teşvikinin uygulanmayacağı başka bir durum ise 4734 sayılı Kanunun İstisnalar başlıklı 3. maddesinde düzenlenmektedir. SSGSSK 81/1-(ı) uyarınca işverenler bu işlerde çalışan sigortalılar için de teşvikten yararlanamayacaktır.

³⁰⁷ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 28-30.

Buraya kadar bahsettiğimiz koşullar işverenlere ilişkindir. Beş puanlık teşvikten yararlanmak için sigortalıların da taşınması gereken özellikler vardır. Öncelikle, işverenler söz konusu teşvikten SSGSSK 4/1-(a)'ya tabi sigortalılar için yararlanabilir. Bunun yanı sıra, SSGSSK 4/2'de belirtilenler de 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılırlar. Bunlar; İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, müttekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar, Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar, Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar; kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlardır. Yine de işverenler bu fıkra da yer alan sigortalıların tamamı için teşvikten yararlanamazlar. Zira, bazı sigortalıları çalıştıran kurumlar kamu idaresi niteliğindedir. Ayrıca, söz konusu beş puanlık teşvik malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primine ilişkindir. Dolayısıyla, aday çırak, çırak ve öğrencilerden, harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı alanlardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olanlardan, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklulardan, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerlerden dolayı uzun vadeli sigorta kollarına tabi

bulunmamaları nedeniyle, beş puanlık prim indiriminden yararlanılması mümkün değildir (2008-93 sayılı Genelge, 2.2). Yüzde beş oranındaki prim teşviki açısından sigortalının yabancı uyruklu olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır.³⁰⁸ İsteğe bağlı sigortalılar adına tahakkuk eden malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarına ait primlerin tamamı sigortalı hissesi olduğundan, bu nitelikteki sigortalılar 81.maddede düzenlenen işveren hissesi sigorta prim indirimi kapsamında bulunmamaktadır (2008-93 sayılı Genelge, 11.2). Ev Hizmetlerinde SSGSSK Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ uyarınca Kanunun ek 9. maddesinde on gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişi işverenler SSGSSK 81/1-(ı)'da belirtilen şartları sağlamaları halinde bu teşvikten yararlanabileceklerdir (m.3.4.10).

Sigortalılara ilişkin diğer bir koşul ise yurt dışında çalışan sigortalı olmamaktadır. Yurt dışında çalışmak olgusundan anlaşılması gerekeni belirlemek önemlidir. Örneğin, geçici görevlendirmeye yurt dışına giden sigortalılar beş puanlık prim teşvikinin kapsamında olacak mıdır? Sigortalının işiyle ilgili kısa süreli yurt dışı gezileri teşvikten yararlanmasına engel değildir. Burada asıl sorun sigortalının geçici görevlendirme yazısı ile işverenin yurt dışındaki bir işyerine çalıştırılmak üzere gönderilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre, yurt dışına gidip orada bir işveren vekilinin emir ve talimatı altında iş görmeye başlayan sigortalının aynı iş organizasyonu içinde olup ücreti Türkiye'deki işyerinden ödense bile beş puanlık prim teşvikinden yararlanma olanağının kalmadığı kabul edilmelidir. Zira, bu görüşe göre sigortalı artık yurt dışında çalışmaktadır. Ayrıca, görevlendirmenin süresinin kısa veya uzun olmasının bir önemi bulunmamaktadır.³⁰⁹

³⁰⁸ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 32-33.

³⁰⁹ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 35.

Buna karşın, yüksek mahkeme konuyla doğrudan ilgili olmasa bile vermiş olduğu bir kararında, sigortalı geçici görevlendirmeye yurt dışında çalışmaya başlasa bile taraflar arasındaki iş ilişkisi devam ettiğinden geçicilik unsurunun varlığını sürdürdüğüne hükmetmiştir. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu “Bu konuda asıl olan yabancı ülkede çalışan kişinin; ana ülkedeki kuruluşu veya iş vereni ile olan ilişkisidir. Bu ilişkinin kesilmesi veya koparılması durumlarında; ancak, geçicilik durumu ortadan kalkar. Aksi halde; görevlendirilmenin uzun veya kısa olduğuna bakılmaksızın, geçicilik statüsü devam eder.” demektedir.³¹⁰ Kanımızca, Yargıtayın verdiği karar isabetlidir. Burada önemli olan husus yurt dışındaki çalışmanın süresi veya işçinin bir işveren vekilinin emir ve talimatına dayalı olarak çalışması değildir. Aksine, işçinin aynı iş organizasyonu içinde işverenin işiyle bağlantılı bir biçimde çalışmasını sürdürmesidir. Örneğin, işveren, yurt dışında üstlendiği bir iş için irtibat ofisi kurar ve bir çalışanını geçici görevlendirmeye oraya gönderebilir. İşçinin yurt dışında yapacağı iş, işverenin iş organizasyonu dahilinde gerçekleşiyor ve ücreti de Türkiye’deki işyerinden ödeniyorsa, bu, aralarındaki işçi-işveren ilişkisinin devam ettiğini göstermektedir. O halde, işverenin beş puanlık prim teşvikinden yararlanması gerekmektedir.³¹¹

Ayrıca, işverenler yurt dışında çalıştırılan sigortalılardan veya sosyal güvenlik destek primine tabi çalıştırılanlardan ya da aday çırak, çırak ve öğrenciler ile harp malulleri ve vazife malullüğü aylığı alanlardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına

³¹⁰ YHGK, 18.10.2000, 21-1224/1302, *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 36.

³¹¹ Burada özellik arz eden durum, Türkiye ile yabancı ülkeler arasında imzalanan ikili sosyal güvenlik anlaşmalarıdır. Sigortalının diğer akit ülkede bulunduğu sürenin belli bir süreyi aşması halinde, sözleşme hükümlerine göre, sigortalının artık o ülkenin mevzuatına tabi olması gerekebilir. Detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 36.

tabi çalışanlardan dolayı söz konusu indirimden yararlanamazlar (2009-61 sayılı Genelge, 2.1.2).

b. Kuruma Prim ve Primle Bağlantılı Borcu Olmama

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81/1-(ı) hükmüne göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmının Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin muaccel sigorta primi³¹², işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı dahil borçlarının bulunmaması gerekir. İşverenin kendi sigortalılığı nedeniyle prim borcunun bulunması teşvikten yararlanmasına engel bir durum oluşturup oluşturmayacağı sorusu akla gelmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre, prim borcu işverenin kendi sigortalılığı nedeniyle ödemesi gereken primleri de kapsamaktadır. Bu nedenle işverenin kendi sigortalılığı nedeniyle borcunun olması teşvikten yararlanmasına engel olur. Zira, İşverenlere Verilen Devlet Yardımı, Teşvik ve Desteklerde Sosyal Güvenlik Kurumundan Alınacak Borcu Yoktur Belgesinin Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ’de³¹³ işverenlerin Kuruma prim borcu olup olmadığı belirlenirken kendi sigortalılığı nedeniyle prim borcunun olmaması da aranmaktadır (m. 5). Bu görüşe göre, bahsi geçen düzenleme işverenin kendi sigortalılığı nedeniyle de borcu olmaması gerektiğini destekler niteliktedir.³¹⁴ Biz, bu görüşe katılmıyoruz. SSGSSK’da, “İşveren hissesine ait primlerin Hazinece

³¹² “İşverenler, bu hüküm gereğince, sadece malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranının kendi hisselerine düşen geri kalan %6’lık kısmını değil, kısa vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası, sosyal güvenlik destek primi de dahil olmak üzere, primlerin tamamını ödemek zorundadır. Aynı şekilde bu teşvikten yararlanmak için sigortalı prim hissesinin tamamının ödenmiş olması da gerekmektedir.” Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 164.

³¹³ RG. 28.9.2006, 27011.

³¹⁴ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 43.

karşılanabilmesi için, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak bu Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeleri, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı yasal süresinde ödemeleri, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır.” ifadesi yer almaktadır. Kanun metninde açıkça “işverenin çalıştırdığı sigortalılarla ilgili” ibaresi yer almaktadır. Kanunda olmayan fakat tebliğde yer alan bir düzenlemeyle hükmü sınırlamak yerinde değildir. Böyle bir yaklaşım tebliğin kanunun üstüne çıktığı şeklinde yorumların doğmasına yol açabilecektir. Ayrıca, işverenlerin sigorta teşviklerinden yararlanmasının temelinde istihdamı arttırmak, kayıt dışı çalışmanın önüne geçmek gibi nedenler bulunmaktadır. Yani, bu teşvikler işverenlerin çalıştırdığı sigortalılara yöneliktir. Kanımızca, işverenlerin kendi sigortalılıkları nedeniyle prim borçlarının bulunması bu teşvikten yararlanmamaları sonucu doğurmaz.

Öte yandan, aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi gerekmektedir. Aylık prim ve hizmet belgesinin süresi içinde Kuruma verilmemesi halinde işverenler o dönem için teşvikten yararlanma haklarını kaybedeceklerdir.

Son olarak üzerinde durmak istediğimiz konu idari para cezalarına ilişkindir. SSGSSK 102/4’ ye göre “*İdarî para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren on beş 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. Mahkemeye başvurulması idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz.” İdari para cezasına karşı yapılan itirazın reddedilmesi ve buna karşı dava açılması durumunda işverenler beş puanlık prim indiriminden yararlanamayacaktır. Ancak, yapılacak yargılama sonunda idari para cezası uygulanmasını gerektiren bir durum bulunmadığına hükmedilen işverenlerin geçmişe yönelik beş puanlık teşvikten yararlanmaları gerekmektedir.*³¹⁵

B. Beş Puanlık Prim Teşvikine İlişkin Özel Durumlar

a. İşverenin Birden Fazla İşyerinin Bulunması

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işverenin hissesinin beş puanlık kısmının hazine tarafından karşılanabilmesi için işverenlerin muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve zammı borçlarının bulunmaması gerekmektedir. İşverenlerin muaccel borçlarının bulunup bulunulmadığı hususu ise her bir işyeri bazında ayrı ayrı değerlendirilir (2008-93 sayılı Genelge, 3.1). Teşvik uygulaması işverenin her iş yeri için ayrı ayrı yapılacaktır.

b. İşyerinin Devredilmesi

Sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işveren devredilmesi halinde işyerini devir alan işveren, devreden işverenin; işyerinin miras yoluyla intikali

³¹⁵ Aynı görüş için bkz. *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 165. *Ergin*, Prim İndirimi, 178.

halinde ise işyeri kendisine intikal eden işveren, vefat eden işverenin; muaccel borçlarından dolayı (idari para cezası borçları hariç) müteselsilen sorumlu olduğundan, işyerini devir alan veya işyeri kendisine intikal eden işverenlerin söz konusu indirimden yararlanabilmeleri için, devir veya intikal tarihinden önceki dönemlere ilişkin muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının yanı sıra devir veya intikal tarihinden sonraki dönemlere ilişkin muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması gerekir(2008-93 sayılı Genelge, 3.1).

Burada dikkat edilmesi gereken husus, yeni işverenin müteselsilen sorumlu olabilmesi için işyerinin aktif ve pasifleri ile birlikte devralınması gerekmektedir.³¹⁶ Muaccel prim borcu bulunan işyerleri için beş puanlık prim teşvikinden yararlanılmaz.

c. Şirketlerin Nevi Değiştirmesi, Birleşmesi, Başka Şirketlere Katılması

Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi şirketlerin nevilerinin değişmesi, birleşmesi veya diğer bir şirkete katılması durumunda sigorta prim indiriminden yararlanılabilmesi için, bu nitelikteki işyerlerinin, nevi değiştirme, birleşme veya diğer bir şirkete katıldığı tarihten önceki ve sonraki dönemlere ilişkin muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması gerekmektedir (2008-93 sayılı Genelge, 3.1).

³¹⁶ Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 44.

d. Alt İşverenin Prim Borcu

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 12. maddesinin 6. fıkrasına göre “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.*” Bu maddeden anlaşılabacağı üzere, asıl işverenler Kuruma olan borç ve yükümlülüklerden dolayı alt işverenlerle birlikte sorumludur.

Dolayısıyla, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmının Hazinece karşılanabilmesi için bir işyeri bazında muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerektiğinden, asıl işverenin söz konusu indirimden yararlanmak amacıyla aylık prim ve hizmet belgesini 5510 sayılı Kanun türünü seçerek Kuruma gönderebilmesi için gerek kendisinden gerekse kendisinden iş alan alt işverenlerden kaynaklanan muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekmektedir (2008-93 sayılı Genelge, 9).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81/1-(1)’da “*İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak...*” ifadesi yer almaktadır. Kanun, işverenleri kendi çalıştırdıkları sigortalılar yönünden sorumlu tutmuştur. Alt işveren, asıl işverenin bir çalışanı değildir. Alt işveren kendi işçileri açısından bağımsız ve ayrı bir işverendir. Bu nedenle 2008-93 sayılı Genelgedeki ifade kanunda düzenlenmemiş bir hususu

düzenleyerek kanunun üstüne çıkmaktadır. Nitekim, doktrinde de asıl işvereni alt işverenin çalıştırdığı sigortalılar yönünden sorumlu tutmanın hatalı bir uygulama olduğu belirtilmektedir.³¹⁷

Buna karşın, alt işverenler, yalnızca kendi çalıştırmış oldukları sigortalılara ilişkin borçlardan sorumlu tutulabileceğinden, asıl işverenin veya diğer bir alt işverenin Kuruma muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmasına rağmen kendi alt işverenliğinden kaynaklanan muaccel borçlarının bulunmaması halinde söz konusu indirimden yararlanabilecektir.

e. Kamudan İhaleyle İş Alan İşverenlerin Prim İndirimlerinin Kamu İşverenlerince Hakedişlerinden Kesilmesi

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi SSGSSK 81/1-(1) hükmündeki beş puanlık prim indiriminden sadece kamu idareleri yararlanamamaktaydı. Özel sektör işverenlerinin tamamı kanunda sözedilen şartları taşımaları şartıyla kamudan ihale alsalar bile bu teşvikten faydalanmaktaydılar. Uygulamada bu durum, kamudan ihaleyle iş alan işverenlerin kendi çalıştırdıkları sigortalıları için öngörülen beş puanlık prim indiriminin kamu kurumlarınca yüklenicilerin hakedişlerinden kesilmesi gibi bir soruna nedene olmaktaydı. Nitekim, Kamu İhale Genel Tebliğinin³¹⁸ 78.23. maddesine göre, “...15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 24 üncü maddesi ile 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81 inci maddesinin birinci fıkrasına eklenen (1) bendinde; özel sektör

³¹⁷ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 45. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 364.

³¹⁸ RG.22.8.2009, 27327.

işverenlerinin, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazinece karşılanacağı hüküm altına alınmıştır.” Ayrıca, Tebliğin 78.23.1. maddesine göre; “İhale dokümanında personel sayısının belirlendiği ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı tüm hizmet alımı ihalelerinde, teklifler Hazine tarafından karşılanacak olan işveren sigorta primi tutarı dikkate alınmadan, işveren payları üzerinden hesaplanarak sunulacak ve değerlendirilecektir. Bu çerçevede, fiyat farkı hesaplanması öngörülen ihalelerde sözleşmenin yürütülmesi aşamasında, yüklenicinin yukarıda anılan Kanun hükmü uyarınca prim teşvikinden yararlanması halinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa Göre İhalesi Yapılacak Olan Hizmet Alımlarına İlişkin Fiyat Farkı Hesabında Uygulanacak Esasların 8 inci maddesinde yer alan, “b) İhale (son teklif verme) tarihi itibarıyla işveren tarafından karşılanacak olan sosyal sigorta primi ve işsizlik sigortası primine ilişkin toplam tutarda; asgari ücret değişikliği veya sigorta primi alt sınır değişikliği ile prim oranları değişikliği gibi sebeplerle meydana gelecek fark, 506 sayılı Kanun gereğince işveren nam ve hesabına Hazinece yapılacak olan ödemeler de dikkate alınmak suretiyle bu Esasların 7 nci maddesi uygulanmaksızın ödenir veya kesilir.” düzenlemesi yer almaktadır.

4734 sayılı Kanuna Göre İhalesi Yapılacak Olan Hizmet Alımlarına İlişkin Fiyat Farkı Hesabına Uygulanacak Esasların ³¹⁹ “Asgari Ücret ve Diğer İşçilik Maliyetlerindeki Değişiklikten Kaynaklanan Fark” başlığını taşıyan 8. maddesinde “...İhale konusu hizmetin gerçekleştirilebilmesi için çalıştırılacak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi personelin, sayı ve günlük çalışma saatinin belirtilmesi kaydıyla;

³¹⁹ RG. 07.05.2004 , 25455.

a) Asgari ücret tespit komisyonunca ihale (son teklif verme) tarihinde 16 yaşını doldurmuş işçiler için belirlenmiş asgari ücretin değiştirilmesi halinde eski ve yeni asgari ücret arasındaki fark,

b) İhale (son teklif verme) tarihi itibarıyla işveren tarafından karşılanacak olan sosyal sigorta primi ve işsizlik sigortası primine ilişkin toplam tutarda; asgari ücret değişikliği veya sigorta primi alt sınır değişikliği ile prim oranları değişikliği gibi sebeplerle meydana gelecek fark,

c) Sosyal Sigortalar Kanununun 77 nci maddesinin ikinci fıkrası çerçevesinde sözleşmede öngörülen ücret ekleri nedeniyle, işveren tarafından karşılanmakta olan sosyal sigorta primi ve işsizlik sigorta primine ilişkin toplam tutarda meydana gelecek fark,

toplamı (a), (b) ve (c) bentleri toplamı), 506 sayılı Kanun gereğince işveren nâm ve hesabına Hazinece yapılacak olan ödemeler de dikkate alınmak suretiyle bu Esasların 7 nci maddesi uygulanmaksızın ödenir veya kesilir...”

Kamu idareleri, bu tebliğden ve fiyat fark uygulamasından yola çıkarak kendilerinden ihaleyle iş alan özel sektör işverenlerinin beş puanlık prim indirimini hakedişlerinden kesmekteydi. Buna dayanarak olarak ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunun 2009-139 sayılı Genelgesi gösterilmekteydi. Şöyle ki, “İhale konusu iş üstlenen işverenlerin, SSGSSK 81.maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde öngörülen beş puanlık prim indiriminden yararlanmış olmaları halinde, idarelerce yapılacak olan hakediş ödemeleri sırasında, Hazinece karşılanmış olan prim tutarları, ilgililerin hakedişlerinden kesilecektir.”

Yukarıda bahsi geçen tebliğ ve genelge her ne kadar yüklenicilerin hakedişlerinden kesinti yapılacağı yönünde bir düzenleme öngörse de SSGSSK böyle

bir hükme yer vermemiştir. Yapılan uygulamanın yasal herhangi bir temeli bulunmamaktadır. Ayrıca, ihale tarihinden sonra işverenin ödeyeceği sigorta primlerinde bir fark olursa bu farkların toplamının işverenin adı ve hesabına Hazine tarafından yapılacak olan ödemeler de dikkate alınarak ödenmesi veya kesilmesi gerekir. “ Oysa, Kamu İhale Genel Tebliğinin atıf yaptığı Fiyat Farkları Esaslarındaki hazine yardımının da dikkate alınacağına dair kuralın tatbiki, orada a, b, c bentlerinde anılan hallerden biriyle sigorta primindeki artış vs. gibi ihaledeki fiyatı değiştiren bir olgunun yaşanmasını gerekli kılar. Oysa %5’lik prim indiriminde böyle bir fiyat değişikliği söz konusu değildir. İşverenin ödeyeceği sosyal sigorta primleri toplamında bir artış yaşanmamakta ve bunun nasıl karşılanacağı problemi de mevcut bulunmamaktadır.”³²⁰ Bu nedenlerle yapılan kesintinin hukuka ve kanuna uygun olduğundan bahsetmek mümkün değildir.

Yüksek mahkeme de önüne gelen uyuşmazlıklarda kamu idarelerince yapılan kesintinin hukuka uygun olmadığı yönünde kararlar vermektedir. Örneğin, “Bilirkişi raporu doğrultusunda, davacı şirketlerin hizmet alım sözleşmesi ile davalı kuruma hizmet verdikleri, davacı şirketlerde çalışan işçilerin primlerinin SGK kurumuna zamanında ödenmesi nedeniyle işi üstlenen işveren olarak davacıların beş puanlık indirimden yararlandığı, bu indirimin davacı işverenlere yasa gereğince SGK tarafından yapıldığı, kesinlikle davalı idare lehine veya aleyhine bir durum yaratmadığı gibi, sebepsiz zenginleşme de teşkil etmediği, bu indirim miktarı kadar kısmın davalı idare tarafından ihale bedelinden kesilmesi yasanın amacına aykırı olduğu, hükmün amacının özel sektör işverenlerini teşvik etme amacını taşıdığı ve bu nedenle davacı şirketin aylık hakedişlerinden % 5 oranında kesinti yapılmasının

³²⁰ *Akyiğit*, Hakediş, 12-13. Aynı yönde bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 25.

yasanın amacına aykırı olduğu kanaatine varılmış olduğundan, itibar olunan bilirkişi raporunda belirtilen miktar kapsamına göre sübuta eren davanın kabulü gerekir.”³²¹

Yargıtay 13. Hukuk Dairesinin başka bir kararında ise şu görüşlere yer verilmiştir: “Dava, SSGSSK gereğince hak edişlerden haksız olarak yapılan kesintilerin iade edilmesi istemine ilişkindir. Davacı şirket, davalıyla güvenlik hizmetine dair sözleşme imzaladıklarını, hizmetin ifası sırasında yürürlüğe giren SSGSSK gereğince hak edişlerinden kesinti yapıldığını, haksız olarak yapılan söz konusu bu kesintilerin iade edilmesinin gerektiğini ileri sürmüştür. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81/1 maddesine eklenen 5763 Sayılı Kanunun 24/1, "özel sektör işverenlerinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarı Hazinece karşılanır." hükmü getirilmiş olup, Kanunla getirilen söz konusu bu düzenlemenin, Kamu İhale Tebliğinin yayınlandığı tarihten sonra yapılan kesintiler yönünden uygulanamayacağını kabul etmek mümkün değildir. O halde mahkemece SSGSSK’yla getirilen düzenlemeye aykırı olarak davacının hak edişlerinden yapılan tüm kesinti miktarlarının iadesine karar verilmesi gerekirken, açıklanan husus göz ardı edilerek, yazılı şekilde davacının hak edişlerinden yapılan kesintilerin kısmen iadesine karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırıdır.”³²²

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası 1.3.2011 tarihinden itibaren ihaleli işlerde beş puanlık prim teşvikinden yararlanma olanağı kalmamıştır. Bu nedenle de ihaleli işlerde işverenlerin hakedişlerinden kesinti yapılmasının yasal olup olmadığı tartışması sona ermiştir.

³²¹ Y13HD, 10.9.2012, 16845/18868, (www.kazanci.com).

³²² Y13HD, 4.6.2013, 9801/14970; Y13HD, 13.6.2013, 16363/16245 (www.kazanci.com).

f. Afet Nedeniyle Belgelerin Verilme Süresi ile Primlerin Ertelenmesi

Afet nedeniyle prim borçları ertelenen işverenlerin beş puanlık prim teşvikinden yararlanabilmeleri için aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma gönderileceği tarihte muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması ve ertelemeye tabi tutulmuş sigorta prim borçlarını erteleme süresi içinde ödemeleri gerekmektedir.³²³

C. Beş Puanlık Prim Teşvikinde Muvazaalı İşlemlerin Önlenmesi

İşverenler bazı durumlarda beş puanlık prim teşvikinden yararlanmak için kötü niyetli uygulamalara başvurmaktadırlar. Kurum, muvazaalı işlemlere karşı birtakım önlemler almıştır. Şöyle ki, muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve zammı borcu bulunan işverenlerin, SSGSSK 81.maddesinde öngörülen sigorta primi indirimden yararlanmak amacıyla mevcut işyerlerini kapatarak değişik bir ad veya unvan ya da iş birimi olarak faaliyete geçirdiklerinin anlaşılması halinde, bu işyerleri söz konusu indirimden yararlandırılmayacaktır.

Yine, muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunan alt işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıları aynı işverenden iş alan muaccel borcu bulunmayan başka bir alt işveren üzerinden ya da kendi veya alt işverenlerinin çalıştırmış olduğu sigortalılardan dolayı muaccel borcu bulunan asıl işverenlerin çalıştırmış oldukları sigortalıları, muaccel

³²³ Ergin, Prim İndirimi, 180. Karakaş, 451-452.

borcu bulunmayan alt işverenler üzerinden beş puanlık prim indiriminden yararlanmak amacıyla bildirdiklerinin anlaşılması halinde, bu nitelikteki işveren ve alt işverenler de beş puanlık prim indiriminden yararlandırılmayacaktır.

D. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Prim Oranları ve Devlet Katkısı başlıklı 81/1-(a) hükmüne göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranının sigortalının prime esas kazancının %20'si olup bunun %9'u sigortalı hissesi, %11'i ise işveren hissesidir. Ancak, fiili hizmet süresi zammı uygulanan işler için farklı bir prim oranı belirlenmiştir. SSGSSK 81/1-(b) ise kanunun 4/1-(a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, (a) bendinde belirtilen %20 oranına; 60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan, 90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan, 180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan eklenerek bulunur. Bu şekilde bulunacak oranla Kanunun 81/1-(a) hükmünde belirtilen %20 oranı arasındaki farkın tamamı işveren tarafından ödenir. O halde malullük, yaşlılık, ölüm sigortası prim oranı

- 60 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde %9 sigortalı hissesi, %12 işveren hissesinden,
- 90 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde %9 sigortalı hissesi, %12,5 işveren hissesinden
- 180 fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde %9 sigortalı hissesi, %14 işveren hissesinden oluşur.³²⁴

³²⁴ Karakaş, 447.

Bu bağlamda, muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmayan işverenlerin, kapsama giren sigortalılarına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma göndermeleri halinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden yukarıda belirtilen işveren hisselerinin beş puanlık kısmı ilgili ayda tahakkuk etmiş sigorta primlerinin işveren hissesinin Hazinece karşılanmayan kısmı ile sigortalı hissesinin tamamını yasal süresi içinde ödenmesi kaydıyla, Hazinece karşılanır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, işverenlerin beş puanlık prim teşvikinden yararlanırken sigortalıların fiili hizmet süresi kapsamında olup olmamasının önem taşımamasıdır.

E. İşverenlerin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirmemesinin Sonuçları

Beş puanlık prim teşvikinin temel amaçlarından biri kayıt dışı çalıştırmanın önüne geçmektir. Nitekim bu husus SSGSSK 81/1-(1)'de de belirtmiştir. Anılan düzenlemeye göre, *“Bu Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu fıkra ile sağlanan destek unsurundan yararlanamazlar.”* Söz konusu düzenleme, 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdiği için bu tarihten önce Kuruma yapılmayan bildirimler için söz konusu yaptırım uygulanmayacaktır.³²⁵

³²⁵ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 50.

Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tesbitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatlarına gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelere veya mahkeme ilamına istinaden, çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirmediği veya prim ödeme gün sayısını ya da prime esas kazanç tutarını eksik bildirdiği tespit edilen işyerlerinden dolayı, beş puanlık prim indiriminden bir yıl süreyle yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Buna göre, çalıştırılan sigortalıların Kuruma bildirilmediği ya da prim ödeme gün sayısının veya prime esas kazanç tutarının eksik bildirildiği hususunun,

-Yapılan kontrol ve denetimler sonucunda tespit edilmesi halinde tutanak tarihini,

- Bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde, söz konusu yazıların Kuruma intikal tarihini,

- Mahkeme ilamı ile karar verilmesi halinde, mahkemenin kesinleşmiş kararı tarihini,

izleyen ay başından itibaren bir yıl süreyle işverenler söz konusu indirimden yararlanmayacaktır (2009-139 sayılı Genelge, 2).

Kanundan farklı olarak 2009-139 sayılı Genelgeye göre, işverenler sadece kayıt dışı işçi çalıştırma nedeniyle değil ayrıca sigortalıların prim ödeme gün sayısını ve prime esas kazanç tutarını eksik bildirmeleri halinde de beş puanlık prim teşvikinden yararlanmaktaydı.³²⁶ Ne var ki, 7.6.2011 tarihinde yürürlüğe giren 2011-

³²⁶ Şakar, Prim İndirimi Genelgesi, 249-252.

45 sayılı Genelge ile bu uygulama sona bulmuştur. 2011-45 sayılı Genelge uyarınca, Kuruma bildirilmiş olan sigortalıların, bildirim tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısı veya prime esas kazanç tutarını eksik bildirdiği tespit edilen işverenler, Kanunda öngörülen şartları da sağlamaları halinde beş puanlık prim teşvikinden yararlanabileceklerdir.³²⁷ O halde, sadece çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmeyen işverenler prim indiriminden yararlanma haklarını bir yıl süreyle kaybedeceklerdir.³²⁸

İşverenin birden fazla işyeri olması ve bunlardan birinde çalıştırdığı sigortalıyı Kuruma bildirmediğinin anlaşılması halinde, işverenin diğer tüm işyerlerinden dolayı teşvikten yararlanma hakkı ortadan kalkmamakta, işveren sadece ilgili işyerinden dolayı teşvikten yararlanma hakkını kaybetmektedir.

Son olarak üzerinde durmak istediğimiz konu alt işverenlerin kayıt dışı sigortalı çalıştırması durumunda asıl işverenin bundan sorumlu olup olmayacağıdır. 2011-45 sayılı Genelgeye göre, alt işverenin çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmediğinin tespit edilesi halinde hem kayıt dışı sigortalı çalıştıran alt işveren hem de asıl işveren söz konusu destekten bir yıl süreyle yararlanamayacaklardır Burada yine alt işverenin asıl işverenden ayrı, bağımsız bir işveren olduğu hususu gözden kaçırılmıştır. Kanımızca, alt işverenin kendi çalıştırdığı sigortalılar yönünden asıl

³²⁷ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 51.

³²⁸ Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bir kararında bu durum şu şekilde dile getirilmiştir: “Somut olayda; kanundan daha alt düzeyde olan ve kanunun çizdiği sınırları daraltamayacak nitelikte hükümlere sahip olması zorunlu olan 2009/139 sayılı Genelge ile; Kanunun ilgililere tanıdığı imkânın daraltıldığı anlaşılmakta olup, davacının prime esas kazancı eksik bildirmiş olmasının söz konusu prim indiriminden yararlanmasına engel teşkil edeceğine ilişkin bir hükmün Kanunda yer almadığını; ayrıca 2009/31 sayılı Genelge’de yer alan daraltıcı hükmün daha sonraki tarihli 2011/45 sayılı Genelge ile yayımı tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmış olduğunun anlaşılması karşısında, prime esas kazancın eksik bildirilmesinin söz konusu maddeden yararlanılmasına engel teşkil etmeyeceği yönündeki Mahkeme kabulü yerindedir.”, Y10HD, 17.5.2012, 2500/9052, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 364. Kararı yerinde bulan görüş için bkz. *Caniklioğlu*, Değerlendirme 2012, 481-483.

işverene bir yük yüklenmemelidir. Nitekim, doktrindeki bir görüşe göre de, bir yıl süreyle teşvikten yararlanırmama, medeni bir ceza niteliğindedir.³²⁹

2. Engelli Sigortalılara İlişkin Prim Teşviki

İş Kanununun 30. maddesi Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğunu düzenlemektedir. Kanunun 30/6 hükmü uyarınca bu kapsamda engelli çalıştıran işverenler sigorta prim teşvikinden yararlanabileceklerdir. 19.2.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanunun³³⁰ 58.maddesi, İş Kanunun 30/6’da yer alan yüzde elli ibaresini tamamı şeklinde değiştirmiştir. Değişiklik öncesi, işverenlerin çalıştırdığı engelli sigortalıların kontenjan dahilinde mi yoksa kontenjan fazlası veya zorunlu olmamasına göre teşvik miktarı değişmekteydi. Nitekim, İş Kanunun 30/6 düzenlemesinin önceki halinde ifade şu şekildeydi: “...belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır...” Kanun değişikliği sonrası herhangi bir gerekçeye dayanmayan bu ayırım ortadan kalkmıştır.³³¹

³²⁹ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 52.

³³⁰ RG. 19.2.2014, 28918.

³³¹ Eleştiriler hakkında detaylı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2012, 352. Ayrıca bkz. Ergin, Prim İndirimi, 182. İş Kanunun 30.maddesi ayrıca 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla (RG. 26.5.2008, 26887) değişikliğe uğramıştı. Değişiklik öncesindeki düzenlemeye göre, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üzerinde özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü %80’den fazla kaybetmiş özürünü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için Sosyal Sigortalar Kanuna göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin %50’sinin kendilerince, %50’sinin ise Hazinece karşılanacağı hüküm altına alınmıştı. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 178.

Böylece, işveren, istihdam ettiği tüm engelli sigortalılar için teşvik miktarından %100 oranında yararlanacaktır.

Aşağıda engelli sigorta çalıştıran işverenlerin teşvikten yararlanma şartları açıklanacaktır.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

İş Kanununun 30. maddesine göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işverenleri, engelli sigortalı çalıştırmak zorundadır. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Engelliler Kanuna³³² göre engelli, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplar yaşayan kişiyi ifade etmektedir.³³³ İş Kanunu, her ne kadar engelli sigortalı istihdamına ilişkin düzenlemeler öngörse de işverenlerin işe alma yükümlölükleri bazı koşulluna bağlamıştır. Nitekim, *işverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca*

³³² RG. 7.7.2005, 25868.

³³³ Özürlölük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlölere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelikte (RG.30.3.2013, 28603); doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım veya rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlanmaktadır.

çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (İş Kanunu m.30/3). Burada sözü geçen yönetmelik Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliktir.³³⁴ Yönetmeliğe göre, işverenler, tüm vücut fonksiyon kaybının en az %40 olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyen engellileri çalıştırmakla yükümlüdür. Dolayısıyla teşvik miktarı da bu oran üzerinden hesaplanır.³³⁵

İş Kanununa göre sadece özel sektör işverenleri sigorta prim teşvikinden yararlanabilir. Bunun yanı sıra, İş Kanunun 30. maddesine göre, korumalı işyerleri de prim indiriminden yararlanabilecektir. Engelliler Hakkında Kanununun 3/1-(i) hükmüne göre korumalı işyeri, zihinsel veya ruhsal engellileri iş gücü piyasasına kazandırmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeridir. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelikte³³⁶ belirtilen koşulları taşıyan işyerleri işverenleri prim teşvikinden faydalanırlar. Ancak, kamu işverenleri bu teşvik düzenlemesinin dışındadır.

Buraya kadar işveren ve işyerleri için gerekli koşullar incelenmeye çalışılmıştır. İşverenlerin prim teşvikinden yararlanabilmesi için ayrıca çalıştırdıkları sigortalıların da birtakım şartları taşımaları gerekmektedir. Öncelikli olarak, bu teşvik SSGSSK 4/1-(a)'ya tabi sigortalılar için uygulanmaktadır.

İş Kanunu 30/4'e göre, işverenler yer altı ve su altında engelli işçi çalıştıramazlar. Ancak, işverenlerin işyerinde yer altı ve su altında çalışan işçiler dışında elli ya da daha fazla sigortalı çalışıyorsa, işverenler için yeniden engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü doğacaktır. Böyle bir durumda teşvik hükümleri de uygulanır.³³⁷ Son olarak belirtmek gerekir ki, Sosyal Güvenlik Kurumunun 2008-77

³³⁴ RG.25.4.2009, 27210.

³³⁵ Detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 179-181. *Karakaş*, 502-504.

³³⁶ RG.30.5.2006, 26183.

³³⁷ *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 188-189.

sayılı Genelgesi uyarınca işverenler, yurt dışında çalışan sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan sigortalılar için engelli teşvikine ilişkin hükümlerden yararlanamazlar.³³⁸

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek

İşverenler anılan teşvik hükmünden yararlanabilmek için çalıştırdıkları sigortalılarla ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermelidir. Ayrıca işverenler, sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı eksiksiz ödemelidir. İşverenlerin ödemesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemelerin gecikme zammı eklenerek işverenlerden tahsil edilir.

Kanunda, işverenlerin Kuruma idari para cezası borcu bulunup bulunmamasından söz edilmemiştir. Bu itibarla, idari para cezası borcu, teşvikten yararlanmayı engelleyen bir neden olarak kabul edilmemelidir.³³⁹

B. Teşvik Miktarının Hesaplanması

İş Kanununun 30. maddesinin 5. fıkrasına göre işverenler, engelli sigortalı kontenjanı kapsamında sigortalı çalıştırıyorsa teşvik oranı prime esas kazanç alt sınırı

³³⁸ İş Kanununun 30.maddesinde böyle bir düzenleme mevcut değildir. Buna karşın, Genelge ile Kanunda bulunmayan bir sınırlama getirilmiştir. Kanuna aykırı bir şekilde teşvik hükümlerini kısıtlayan bu uygulamadan vazgeçilmelidir. Bu konuda bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 189.

³³⁹ *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 171. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 366.

üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin tamamıdır. Eğer, işverenler kontenjan fazlası veya yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştırıyorlarsa bu oran her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamıdır.

Engelli sigortalı teşvikinde, prim indirimi, sigortalıların prime esas kazançlarının tamamı üzerinden değil sadece prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacaktır.

3. Genç ve Kadın Sigortalılara Uygulanan Prim Teşviki

İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 7, 9 ve 10. maddelerinde genç ve kadın sigortalılar ile mesleki eğitim ve mesleki yeterlilik sahibi sigortalıların istihdamına ilişkin teşvik hükümleri düzenlenmektedir. Kanunun geçici 7 ve 9. maddelerindeki prim desteklerinin yürürlük süreleri dolmuştur. Bu nedenle söz konusu maddeler hakkında kısaca bilgi verilip takiben kanunun geçici 10.maddesine değinilecektir.

5763 sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 7. maddeye göre 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınları çalıştıran işverenler kanunun aradığı şartları taşımaları halinde belli oranlarda teşvik hükmünden yararlanabilecekti. İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmesi için sigortalıların bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki yıl içinde yani 30.6.2010 tarihine kadar işe alınmaları gerekmekteydi. Her sigortalı için beş yıl boyunca teşvik hükümleri geçerli olacağından 30.6.2015 tarihine kadar bu destekten yararlanılacaktır.³⁴⁰

³⁴⁰ 4447 sayılı Kanunun geçici 7.maddesinde düzenlenen sigorta prim teşvikleri hakkında detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 126-139. Ayrıca bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 367.

4447 sayılı Kanun geçici 9. maddesinde düzenlenen teşvikin amacı, ek istihdam yaratılmasına olanak sağlamaktır. Ancak, destekten günümüzde yararlanma olanağı kalmamıştır.³⁴¹

İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 10. Maddesinde düzenlenen teşvik hükümlerinden yararlanma koşulları ise aşağıda açıklanmaktadır.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

İşverenlerin, İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 10. maddesinde düzenlenen teşvikten yararlanabilmesi için kendilerinin, işyerlerinin ve işyerinde çalışan sigortalıların bazı koşulları taşıması gerekir. Öncelikli olarak, işverenin prim teşvikinden yararlanabilmesi için işyerinin 5335 sayılı Kanunun 30/2’de sayılan kurum ve kuruluşlardan olmamalıdır. Ayrıca, Devlet İhale Kanunu ile Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerini yapmama ve yine Kamu İhale Kanunundan istisna edilen alım ve yapım işlerine ilişkin iş yapmaması gerekir. Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışanlar hakkında bu teşvik uygulanmaz. Ayrıca, Ev Hizmetlerinde SSGSSK Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ uyarınca Kanunun ek 9. maddesinde On gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişi işverenler İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 10. maddesinde belirtilen şartları sağlamaları halinde öngörülen teşviklerden yararlanabileceklerdir .

³⁴¹ İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 9. maddesinde yer alan sigorta prim teşviki konusunda detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 139-152.

Kimlerin teşvikten yararlanacağına gelince İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı olup (sadece iş sözleşmesine göre çalışanlar) geçici 10. maddede sayılan koşulları taşıyanlar³⁴² teşvik kapsamındadır. Ancak, belirtilen koşulları taşıyan kişilerin işe alınması yeterli değildir. Ayrıca bu sigortalıların fiilen çalıştırılması gerekir.³⁴³ Bunun gibi, İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10. maddesinde belirtilen teşvikin uygulanabilmesi için erkek sigortalıların 18 yaşından büyük 29 yaşından küçük olması da gerekir. Kadın sigortalıların ise 18 yaşını tamamlamaları gerekmektedir. Diğer bir koşul da sigortalının işe alındığı tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması gerekmektedir. Destek unsurundan yararlanabilmek için sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim kurumları veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları ve/veya çalışıyor olmaları gerekmektedir.

Öte yandan, hakkında teşvik hükümleri uygulanacak sigortalıların işe alındıkları tarihten önceki altı aylık dönem dikkate alındığında, işe alındığı işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak işe alınmaları gerekir.³⁴⁴ Ortalama sigortalı sayısının hesabında iş sözleşmesine göre

³⁴² Yabancılar da bir iş sözleşmesiyle çalışmaları halinde herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın diğer sosyal sigorta kolları yanında işsizlik sigortası hükümlerinden de aynen Türk vatandaşları gibi yararlanırlar. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 96-97.

³⁴³ Sigortalıların fiilen çalıştırılması gerektiği hususundan anlaşılması gereken Sosyal Güvenlik Kurumunun 2011-45 sayılı Genelgesinde belirtilmektedir. Düzenlemeye göre, sigortalının hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin sürelerinde çalışmamasına rağmen kendisine ödenen tatil ücretinden dolayı bu teşvikten yararlanır. Her ne kadar 2011-45 sayılı Genelgede yer almasa da, İş Kanununun 66.maddesi uyarınca sigortalının çalışmış gibi sayıldığı dönemlerde fiili bir çalışması olmamasına rağmen bu sürelerin ücretlerinden dolayı da teşvikten yararlanmak mümkün olmalıdır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 104-105.

³⁴⁴ “Sigortalıların işe alındığı tarihten sonra ortalama sigortalı sayısındaki değişikliklerin teşvike etkisi olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. 2011-45 sayılı Genelgeye göre, geçici 10.maddeye göre işe alınan sigortalının işe alındığı tarihteki ortalama sigortalı sayısının daha sonra düşmesi halinde söz

alışan sigortalılar dikkate alınır. Bu sayının belirlenmesinde sigortalının işe alındığı tarihten önceki altı aylık sürede gerek asıl işveren gerek alt işveren tarafından çalıştırılan sigortalıların ortalaması göz önünde bulundurulur. Ortalama sigortalı sayısı; kapsama giren sigortalının işe alındığı tarihten önceki altı aylık süre için asıl veren ve alt işverenleri tarafından Kuruma bildirilmiş toplam sigortalı sayısının, aynı süre içinde Kuruma aylık prim ve hizmet belgesi verilmiş ay sayısına bölünerek hesaplanır.

Son olarak belirtmek gerekir ki söz konusu destek belirli bir süre ile sınırlandırılmıştır. Buna göre, 1.3.2011-31.12.2015 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar için işverenler prim indirimden yararlanacaktır. Bakanlar Kurulu, bu maddenin uygulanma süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkilidir.

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek

İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi gerekir. Buna ek olarak, işverenler sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarını yasal süresi içinde Kuruma ödemelidir. Ayrıca, işverenler Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını tecil

konusu sigortalı bakımından ortalamanın altında kalan aylar için teşvikten yararlanılamayacaktır.”,bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 85.

ettirme, taksitlendirme veya yeniden yapılandırılmaları anılan düzenlemeden yararlanmalarına engel teşkil etmez.

B. Teşvikten Yararlanma Süresi

İşverenler İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10. maddesinde düzenlenen sigorta prim teşvikinden belli bir süre için yararlanacaklardır. Bu süre ise sigortalıların sahip oldukları özelliklere göre değişmektedir. Şöyle ki, sigortalının yaşı, mesleki yeterlilik belgesine sahip olup olmaması, meslek ve teknik eğitim veren orta ve yükseköğrenim veren bir Kurumu ya da İş-Kur tarafından düzenlenen bir kursu bitirip bitirmemesi bu sürenin belirlenmesinde önem taşımaktadır.³⁴⁵

a. 18 Yaşından Büyük ve 29 Yaşından Küçük Erkekler ile 18 Yaşından Büyük Kadın Sigortalılar Yönünden

İşverenler, mesleki yeterlilik belgesine sahip olup belgede belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınan ve/veya çalıştırılan ancak Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olmayanlardan dolayı kırk sekiz ay süreyle bu teşvikten yararlanacaklardır.

Yine işverenler, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay süreyle bu destekten faydalanacaklardır.

Yukarıda sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle prim indirimi söz konusu olacaktır.

³⁴⁵ *Caniklioğlu*, 6111 sayılı Kanun, 13. Teşviklerin süreleri hakkında detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 106-116.

Belirtilen şartları taşıyanlardan Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde teşvik sürelerine ek olarak altı ay daha eklenir (İşsizlik Sigortası Kanunu geçici m. 10/2-c).

b. 29 Yaşından Büyük Erkek Sigortahlar Yönünden

İşverenler, 29 yaşından büyük erkeklerden bir mesleki yeterlilik belgesine sahip olan ya da mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yerleştirme kurslarını bitirenler için teşvikin uygulanma süresi yirmi dört aydır. Eğer kişi Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınırsa işveren bu teşvik süresinden ilaveten altı ay süreyle daha yararlanır.

c. Çalışmakta İken Mesleki Yeterlilik Belgesi Alanlar veya Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Orta Veya Yükseköğretimi Bitirenler Yönünden

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler için işverenler on iki ay süreyle bu destekten faydalanır.

d. 18 Yaşını Bitirip Diğer Niteliklere Sahip Olmayanlar Yönünden

İşverenler, 18 yaşından büyük olup yukarıda bahsi geçen gruplara girmemekle birlikte Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizlerden birini işe almaları halinde altı ay süreyle sigorta prim indiriminden yararlanırlar.

C. Teşvik Miktarının Hesaplanması

İşsizlik Sigortası Kanunu geçici 10/2'ye göre; “...5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.”

Düzenlemede açıkça SSGSSK 81. maddesinde belirtilen sigorta primlerine ilişkin açıklamalar getirildiğinden işverenler sadece burada sözü geçen primlerden dolayı teşvik hükümlerinden yararlanacaklardır. Bu sebeple, İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenen işsizlik sigortası prim indirimi anılan kapsama girmemektedir.

Bu bağlamda kapsama giren sigortalılardan dolayı anılan maddede öngörülen destekten yararlanılması sırasında, bu sigortalıların kazançlarının prime esas kazanç alt sınırını aşp aşmadığı üzerinde durulmayacaktır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 81/1-(1) uyarınca; “*Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır.*” Şu halde, İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10. maddesine giren bir sigortalı için öncelikle SSGSSK’nın 81/1-(1) uyarınca beş puanlık prim indirimi ardından geçici 10. maddede belirtilen prim desteği uygulanacaktır.

Bu maddeyle sağlanan destekten aynı sigortalı için bir kez yararlanılabilir. Sigortalı destek süresini tamamlamadan işsiz kalırsa kalan süreden yeniden yararlanamaz. Ancak Kanunun geçici 10. madesinin ikinci fıkrasının (a) bendi kapsamına girenlerin gerekli belge ve nitelikleri sağlamaları halinde teşvikten yeniden yararlanabilirler. Bu durumda ilk yararlanma süresi, ikincisinden düşülür ancak toplam yararlanma süresi en son yararlanılan destek için maddede öngörülen süreyi aşamaz.(Geçici m.10/IV).

O halde sigortalılar işyerinden ayrılıp en az altı ay işsiz kaldıktan sonra başka bir işyerinde işe girdiğinde kendileri hakkında yukarıda sözü geçen istisnalar dışında yeniden bu teşvik hükümleri uygulanmayacaktır.³⁴⁶

D. Teşvik Hükümlerine Uyulmamasının Yaptırımı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan teşvikten yararlanamaz (ISK geçici m.10/8).

Aynı işverenin aynı veya farklı sosyal sigorta ünitesi sınırları içinde birden fazla işyeri dosyasının mevcut olması halinde kayıt dışı olan sigortalılar hangi işyerinde çalışmış ise İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 10. maddesinde öngörülen destekten yalnızca bu işyerinde çalışan sigortalılar yönünden bir yıl süreyle yararlanılmayacaktır (2011-45 sayılı Genelge, 4.5).

Ayrıca, SSGSSK uyarınca yapılan kontrol ve denetimler sonucunda alt işverenin çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmediğinin tespit edilmesi halinde hem

³⁴⁶ Caniklioğlu, 6111 sayılı Kanun, 15. Ayrıca bkz. Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 90-91.

kayıt dışı sigortalı çalıştıran alt işveren hem de asıl işveren; asıl işverenin çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmediğinin tespit edilmesi halinde ise yalnızca asıl işveren söz konusu destekten bir yıl süreyle yararlanamayacaktır. Kanımızca bu uygulama isabetli değildir. Asıl işverenin alt işverenin işçilerini Kuruma bildirmemesinden dolayı sözü geçen destekten yararlanamaması Kanuna aykırılık oluşturur. Zira alt işverenin işçileri asıl işverene bağlı olarak çalışmamaktadır. Asıl işvereni başkasının hukuka aykırı fiilinden dolayı cezalandırmak hukuka uygun olmayacaktır.

Son olarak, 6645 sayılı Kanunun 27. maddesiyle İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 14. madde eklenmiştir. Düzenlemeye göre *“Bu Kanunun geçici 10 uncu maddesi ile sağlanan sigorta primi desteğinden maddenin yayımlandığı ay ve öncesine ilişkin olmak üzere ortalama sigortalı sayısının yanlış hesaplanması sebebiyle yersiz yararlandığı tespit edilen işverenlerin yersiz yararlanan teşvik tutarlarına ilişkin 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce sigorta primi teşvikinden yersiz yararlandığı tespit edilip tahsil edilen primlere ait gecikme cezası ve gecikme zamları iade ve mahsup edilmez.”* O halde, Nisan 2015 ayı ve öncesine ilişkin olarak ortalama sigortalı sayısının yanlış hesaplanması nedeniyle teşvikten yersiz yararlandığı tespit edilen işverenlerin, yersiz yararlanan teşvik tutarları geri alınırken sadece anapara geri alınacak olup, gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilmeyecektir. Bu düzenlemenin yürürlüğe girdiği 23 Nisan 2015 tarihinden önce sigorta primi teşvikinden yersiz yararlandığı tespit edilip tahsil edilen primlere ait gecikme cezası ve gecikme zamları işverene iade veya borçlarına mahsup edilmeyecektir.

4. İşsizlik Ödeneği Alanların İşe Alınması Halinde Prim Teşviki

İşsizlik Sigortası Kanunun 50.maddesinin 5. fıkrasıyla getirilen düzenlemenin amacı, işsizlik ödeneği alanların işe öncelikli olarak yerleştirilmelerini sağlamaktır.³⁴⁷ Her ne kadar sözü geçen teşvik hükmü işsizlik ödeneği alanlar ve onları işe alacak işverenler için düzenlenmiş olsa da sadece kanunda aranan koşulları yerine getirenler bu destekten faydalanabilecektir.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren ve işsizlik ödeneği alan sigortalılar ile işverenleri bu teşvikten yararlanacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus İşsizlik Sigortası Kanununun 50/5 hükmünün yürürlüğe girdiği tarih olan 1.10.2009 veya sonraki bir tarihte işe alınan sigortalıların desteğin kapsamında olduğudur. Ayrıca prim indiriminden yararlanmak için işsizlik ödeneği alanların işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak, işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde Kuruma verilen prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ek olarak işe alınmaları gerekmektedir. İşverenin birden fazla işyeri varsa ortalama sigortalı sayısı her bir işyeri için ayrı ayrı değerlendirilecektir. Ortalama sigortalı sayısı hesaplanırken işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, iş sözleşmesi askıda olan ve ücret ödenmeyen sigortalılar da dikkate alınacaktır. Ayrıca, Ev Hizmetlerinde SSGSSK Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ uyarınca Kanunun ek 9. maddesinde on gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek

³⁴⁷ Caniklioğlu/Ocak, 170.

kişi işverenler İSK 50. maddede belirtilen şartları sağlamaları halinde öngörülen teşvikten yararlanabileceklerdir

Buna karşın, 5335 sayılı Kanunun 30/2 düzenlenmesinde yer alan kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışanlar hakkında bu destek hükümleri uygulanmaz.³⁴⁸ İlâveten, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile aday çırak, çırak ve öğrenciler için bu teşvikten yararlanılamaz (2009-149 sayılı Genelge).

**b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Süresinde Kuruma Verilmesi ve
Ödenmesi Gereken İşsizlik Sigortası Primi ile Varsa Fark Primlerin
Ödenmesi**

Kanuna göre primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak SSGSSK uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır.

³⁴⁸ Bu hüküm doktrinde eleştirilmektedir. Şöyle ki, “Madde, kamu kurumu niteliğindeki işverenin teşvik edilmesine gerek olmadığı düşünülerek isabetli görülebilirse de, bu teşvikten işveren yanında sigortalının da yararlanabildiği göz önünde tutulduğunda hükmün isabeti tartışmaya açık hale gelmektedir.” bkz. *Caniklioğlu/Ocak*, 171.

B. Prim Teşvikinde Özel Durumlar

a. İşverenin İşten Çıkardığı Sigortalıyı Yeniden İşe Alması

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasına göre işçinin işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz. Diğer bir deyişle, işverenler daha önce kendi çalıştırdıkları sigortalılar için bu destekten faydalanamaz. Sigortalının aynı işyerinde tekrar işe alınması durumunda ise söz konusu indirim uygulanmayacaktır. Buna karşın, doktrindeki bizim de katıldığımız bir görüşe göre söz konusu hüküm ile amaçlanan muvazaanın önlenmesidir. Dolayısıyla, sigortalının aynı işverene bağlı işyerlerinde yeniden çalışmaya başlaması hali tek başına prim teşvikinden yararlanmaya engel görülmemelidir.³⁴⁹

b. Alt İşveren Tarafından İşten Çıkarılan Sigortalının Asıl İşveren Tarafından ya da Asıl İşveren Tarafından İşten Çıkarılan Sigortalının Alt İşverence İşe Alınması

İşsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalıların son çalıştığı işyeri dışındaki bir işyerinde çalışmaları gerekir. Dolayısıyla, alt işverence işten çıkarılan sigortalının asıl işveren tarafından veya asıl işveren tarafından işten çıkarılan sigortalının alt işverence işe alınması teşvik hükmünden yararlanılamaya engel oluşturacaktır (2009-149 sayılı Genelge, 7). Genelge, alt işverenin işçilerini asıl işverenin işçileri gibi kabul etmektedir. İş Kanunu 2/7'ye göre; “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha*

³⁴⁹ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 157-158.

önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.”

İş Kanununa göre, alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işçisi olarak kabul edilebilmesi için bu işçilerin haklarının kısıtlanmış olması gerekmektedir. Eğer böyle bir muvazaalı durum söz konusu değilse alt işverenin işçilerinin asıl işverenin çalışanı gibi kabul edilmesi mümkün değildir. Bu açıdan Genelgenin Kanuna aykırı olan hükmü göz ardı edilmelidir.³⁵⁰

C. Teşvikten Yararlanma Süresi

1.10.2009 tarihinden itibaren gerekli koşulların bulunması halinde bu teşvikten herhangi bir süre sınırlaması olmaksızın yararlanılabilir. Ancak, buradaki süre sınırı olmamasından kastımız teşvik hükmünün yürürlükte kalma süresine ilişkindir. Zira, bu teşvik sigortalı işe alınmamış olsaydı alabileceği işsizlik sigortası ödeneği süresiyle sınırlıdır. Örneğin, 300 günlük işsizlik ödeneği alabilecek durumda olan (A), 120 günden beri işsizlik ödeneği almış iken işverence altı aylık ortalama çalıştırdığı sigortalı sayısına ek olarak işe alınmış olursa kendisini işe alan işveren bu sigortalı için geri kalan 180 günlük sürede teşvikten yararlanabilecektir.³⁵¹

³⁵⁰ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 158-159.

³⁵¹ Caniklioğlu/Ocak, 176. Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 169.

D. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının %1'i olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. İşveren payı sigorta primlerinden kasıt malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primidir. Kanunun 81/1-(a) hükmüne göre uzun vadeli sigorta kollarında sigortalının prime esas kazancının %11'i işveren %9'u sigortalı payıdır. O halde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim payının tamamı teşvik kapsamında değerlendirilecektir. İşverenler ayrıca %2 oranındaki kısa vadeli sigorta kolları priminin %1'nden sorumludur. Ayrıca, %12,5 olan genel sağlık sigortası primi de teşvik dahilindedir. Buna karşın, işsizlik sigortası primi teşvik kapsamına girmemektedir. O halde, işverenler kısa vadeli sigorta kolları priminin %1'i ile işsizlik sigortası priminin tamamını ödemek zorundadır. Sigortalının prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasında fark bulunması halinde bu da işverence karşılanacaktır.

Son olarak, kanuna göre *“Bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür.”* Bu ifadeden anlaşılması gereken İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesinin 2. fıkrasına göre şu şekilde açıklanabilir. İşsizlik ödeneği işsiz kalan kişilere ödenir. Bu nedenle yeniden çalışmaya başlayanların ödenekleri kesilir. Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik ödeneğinden yararlanmak için bu kanunun öngördüğü şartları yerine getirmeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder.

5. Türkiye İş Kurumu Tarafından Başlatılan İşbaşı Eğitim Programlarını Tamamlayan Sigortalıların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki

4.4.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanunun 27. maddesiyle İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 15. maddeye göre 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük sigortalılardan 31.12.2016 tarihine kadar Türkiye İş Kurumunun işbaşı eğitim programlarını tamamlayanların işverenlerce işe alınması halinde SSGSSK 81/1-(ı) uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranı ile aynı Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu düzenleme 23.4.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan Türkiye İş Kurumu tarafından 31.12.2016 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanların; programın bitimini takiben en geç üç ay içinde programı tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenleri tarafından SSGSSK 4/1-(a) kapsamında işe alınması gerekir. Ayrıca, sözü geçen sigortalıların işe alındıkları tarihten önceki bir yılda işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ek olması gerekir.

Bu madde hükümleri kamu idaresine ait işyerleri, 5335 sayılı Kanunun 30/2. kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile Devlet İhale Kanununa, Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile Kamu İhale Kanunundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek

İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeleri gerekir. Ayrıca, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutar ile Hazine ve Fon tarafından karşılanmayan işveren hissesine ait tutar yasal süresi içinde Kuruma ödemelidir. Öte yandan, işverenlerin kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmamalıdır.

B. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Sigortalıların işe alındıkları işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi halinde kırk iki ay, diğer sektörlerde ise otuz ay süreyle (SSGSSK 81/1-(1) uygulandıktan sonra) sigorta primlerinin işveren hissesine ait oranı ile aynı Kanunun

82. maddesinde belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar Fondan karşılanır.

30.06.2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programlarının katılımcıları için bu fıkradaki süreler altı ay artırımlı uygulanır.

C. Teşvik Hükümlerine Aykırı Davranılmasının Sonuçları

Yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle anılan destekten yararlanamaz.

Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının tecil edilmesi taksitlendirmesi ve yeniden yapılandırılması işverenlerin teşvik hükmünden yararlanmasına engel oluşturmaz.

6. Gelişmekte Olan Bölgelere Uygulanan Prim Teşviki

Sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi düşük olan iller (50 il ve 2 ilçe) için bu teşvik öngörülmüştür. SSGSSK 81/2'ye göre; *“On ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerine uygulanmak üzere, birinci fıkranın (ı) bendinde belirtilen ve Hazinece karşılanan puana, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden altı puana kadar ilave puan eklemeye, sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksini dikkate almak suretiyle ilave puan uygulanacak illeri ve uygulama süresini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.”*³⁵²

³⁵² Bu teşvik, 6486 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunun 81.maddesine eklenmiştir. (RG. 29.5.2013, 28661). 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'da düzenlenen teşvikten yararlanılabilecek son tarih 31.12.2012'dir.

Bu teşvik 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun³⁵³ çerçevesinde uygulanan ve uygulaması sona eren teşvikin yerine getirilmiştir. ³⁵⁴ Bu destek, 1.1.2013 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen sigorta primi teşvikinden, 30.5.2013 tarihli ve 2013/ 4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekindeki (I), (II), (III) sayılı listelerde belirtilen yerlerde faaliyet gösteren on ve üzerinde sigortalı çalıştıran özel sektör işverenleri yararlanır (2013-30 sayılı Genelge, 3).³⁵⁵ Örneğin, (I) Sayılı Listede yer alan Amasya bu teşvikten dört yıl (31.12.2016 tarihine kadar); (II) Sayılı Listede yer alan Adıyaman beş yıl (31.12.2017 tarihine kadar); (III) Sayılı Listede yer alan Ağrı altı yıl (31.12.2018 tarihine kadar) süreyle faydalanacaktır. Bu sürelerin sonunda ise teşvikten yararlanma olanağı sona erecektir.

Asıl işverenler ile alt işverenlerin çalıştırdıkları sigortalı sayısının on ve üzerinde olması durumunda hem asıl işveren hem de alt işverence çalıştırılan sigortalılardan dolayı teşvik hükmünden yararlanılabilir.

³⁵³ RG. 6.2.2004, 25365.

³⁵⁴ *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 370. 5084 sayılı Kanun uygulaması hakkında detaylı bilgi için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 180. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 237-249. Ayrıca bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 2013, 356-357. *Süngü*, 134-135. *Karakaş*, 399-411.

³⁵⁵ *Tuncay/Ekmekçi*, 193.

Aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde işverence çalıştırılması gereken en az on sigortalı şartı her bir işyeri için ayrı ayrı değerlendirilir.

İşverenler SSGSSK 4/1-(a) kapsamında çalıştırdıkları sigortalılar için prim indirimden yararlanacaktır. İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmeleri için sigortalıların destek kapsamına giren işyerlerinde fiilen çalışmaları gerekmektedir. Fiilen çalışma olgusu Sosyal Güvenlik Kurumunun 2011-45 sayılı Genelgesinde açıklanmaktadır. Buna göre, sigortalıların hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin sürelerinde çalışmamalarına rağmen kendilerine ödenen tatil ücretlerinden dolayı bu teşvikten yararlanılacak, dolayısıyla bu süreler fiilen çalışma kapsamında değerlendirilecektir. Öte yandan, istirahatli olduğu için ya da çalışmamasına rağmen sigortalılara işverence ücret ödendiği durumlar fiilen çalışma olarak kabul edilmeyecektir (m.4.1.ç).

İşverenler sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, yurt dışında çalışan sigortalılar, Mesleki Eğitim Kanunda aday çırak, çırak ve mesleki işletmelerde eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler, yalnızca işsizlik sigortasına tabi olanlar, harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı alıp yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için prim indiriminden yararlanılması mümkün değildir (2013-30 sayılı Genelge, 3.2). Ayrıca, Devlet İhale Kanunu ile Kamu İhale Kanunu kapsamındaki alım ve yapım işleri, Kamu İhale Kanunundan istisna olan alım ve yapım işleri ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar dolayı bu teşvikten yararlanılamayacaktır.

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek

Teşvik hükümlerinden yararlanmak isteyen işverenlerin aylık prim ve hizmet belgelerini SSGSSK 86. maddesi uyarınca süresi içinde Kuruma vermeleri gerekmektedir.

Öte yandan, SSGSSK'nın 12. maddesi uyarınca, alt işverenlerin Kuruma olan borçlarından alt işveren ile birlikte asıl işveren de sorumlu tutulmaktadır. Dolayısıyla, Kanunun 81/2'de öngörülen sigorta primi teşviki kapsamında sigorta primlerinin Hazinece karşılanabilmesi için asıl işverenin borcunun bulunmamasının yanı sıra kendisinden iş alan alt işverenlerden kaynaklanan muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve zammı borcunun da bulunmaması gerekmektedir.

B. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Sigorta primi teşvikinden öncelikle SSGSSK 81/1-(1) uyarınca beş puanlık prim indirimine prime esas kazanç alt sınırı üzerinden altı puana kadar ilave puan eklenir.

C. Teşvik Hükümlerine Aykırı Davranılmasının Sonuçları

İşverenler sigorta prim teşvikinden yararlanmak için her bir işyeri bazında on ve üzerinde sigortalı çalıştırma koşulunu sağlamamalarına karşın, sigorta primi teşvikinden yararlanmak amacıyla, başka bir işyerinde çalıştırdığı sigortalıları destek kapsamına giren il ve ilçelerdeki işyerleri bünyesinde Kuruma bildirmeleri durumunda

sigorta primi teşvikinden bir yıl süreyle yararlanamayacaklardır (2013-30 sayılı Genelge, 3.9).

7. Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinde Çalışanlar için Uygulanan Prim Teşviki

Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun³⁵⁶ 3/3 hükmü uyarınca araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunan işyerlerinin işverenleri belli koşulları sağlamaları durumunda sigorta primi işveren hissesinin yarısı Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır. 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi bu teşvikten her bir sigortalı için beş yıl süreyle yararlanılacaktı. Ancak, 6552 sayılı Kanun bu sınırlamayı kaldırmıştır.

Bu konuda ayrıca Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesine İlişkin Uygulama ve Denetim Yönetmeliği³⁵⁷ ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2008-85 sayılı Genelgesi bulunmaktadır.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

Teşvik hükmünden yararlanmak için işverenin 5746 sayılı Kanun hükümlerine giren işyeri veya işletmeye sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda, teknoloji

³⁵⁶ RG. 12.3.2008, 26814.

³⁵⁷ RG. 31.7.2008, 26953.

merkezi işletmeleri, Ar-Ge merkezleri³⁵⁸, Ar-Ge ve yenilik projeleri kapsamında iş yürüten işletmeler, rekabet öncesi işbirliği projeleri bulunan işletmeler, teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmeler, 4941 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulan personel çalıştıran işletmeler prim indirimi kapsamına girmektedir.³⁵⁹

İşverenlerin sözü geçen prim teşvikinden yararlanabilmesi için çalıştırdıkları sigortalıların da birtakım özellikleri haiz olması gerekir. Öncelikle, sigortalı Ar-Ge personeli³⁶⁰ olmalıdır. İşverenler sadece Ar-Ge faaliyetlerinde çalışan görevli araştırmacı ve teknisyenler için değil destek personeli³⁶¹ için de bu teşvikten yararlanabilir. Ancak, kamu personeli olan kişilerden dolayı işveren sigorta prim desteğinden yararlanamaz. Buna ek olarak, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, Mesleki Eğitim Kanunda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, Devlet İhale Kanunu ile Kamu İhale Kanunu hükümlerine tabi hizmet ve yapım işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetler ile özel bina inşaatlarında çalışan sigortalılar ve alt işverenin işçileri prim teşviki kapsamında değildir.³⁶²

³⁵⁸ Bir işletmenin Ar-Ge merkezi olabilmesi için, organizasyon yapısı içinde ayrı bir birim şeklinde örgütlenmiş, münhasıran yurt içinde araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunan, en az 50 tam zamanlı eşdeğer Ar-Ge personeli istihdam ediliyor olması gerekmektedir. Detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 196. *Karakas*, 482-486.

³⁵⁹ Bu konuda kapsamlı bir açıklama için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 195-202.

³⁶⁰ “Ar-Ge faaliyetlerinde doğrudan görevli araştırmacı ve teknisyenleri” şeklinde tanımlanmaktadır (5746 sayılı Kanun m.2/1-f).

³⁶¹ “Ar-Ge faaliyetlerine katılan veya bu faaliyetlerle doğrudan ilişkili yönetici, teknik eleman, laborant, sekreter, işçi ve benzeri personeli” ifade etmektedir (5746 sayılı Kanun m. 2/1-g).

³⁶² *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 203-207.

a. Aylık Prim ve Hizmet Belgelerini Süresinde Kuruma Verme

İşverenlerin prim desteğinden yararlanabilmeleri için kapsama giren sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeleri gerekir. Söz konusu belgenin yasal süresi dışında verilmesi halinde teşvikten yararlanılamaz ve sigorta primlerinin sigortalı ve işveren tümü işverenlerden tahsil edilir (Yönetmelik, 11/5).

Eğer Ar-Ge faaliyetlerinde çalışan sigortalılar ayın bazı günlerinde bu faaliyette bulunuyor kalan zamanda da başka işlerde çalışıyorsa sigortalıların Ar-Ge faaliyetlerinde bulunduğu günlerin belirlenerek ayrılması ve buna göre Kuruma bildirge verilmesi gerekir.

Dikkat edilecek olursa, mevzuatta, Ar-Ge desteğinden yararlanabilmek için Kuruma prim ya da idari para cezası veya bunlara ilişkin borcun bulunmaması gerektiğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, Kuruma aylık ve prim bildirgesini süresinde veren işverenler borçları bulunsun bile bu destekten yararlanabilecektir.³⁶³

B. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3/3. hükmüne göre; “Sigortalıların, kapsama giren çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.” Sigortalıların prime esas

³⁶³ Caniklioğlu, 208.

kazançları sigortalının Ar-Ge faaliyetleri kapsamında çalışarak elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanmaktadır.

Bu konuda ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2009-21 sayılı Genelgesi bulunmaktadır.³⁶⁴

8. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Öngörülen Prim Teşviki

Yatırımlarda devlet yardımlarına ilişkin prim teşviki Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun ek 2. maddesi ile Bakanlar Kurulu'nun 2012/3305 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda³⁶⁵ düzenlenmiştir. Bu konuda ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2012-30 ve 2012-37 sayılı Genelgesi bulunmaktadır.³⁶⁶ Teşvikten yararlanma koşulları aşağıda açıklanmaktadır.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

Prim teşviki sadece işveren hissesi için değil sigortalı prim hissesi için de öngörülmüştür. Sigorta primi işveren hissesi teşviki, bölgesel yatırımlar ve büyük ölçekli yatırımlar için getirilmiştir. Gerçek kişiler, adi ortaklıklar, sermaye şirketleri, kooperatifler, birlikler, iş ortaklıkları, kamu kurum ve kuruluşları (genel ve özel bütçeli

³⁶⁴ 2009-21 sayılı Genelge konusunda detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 210-216.

³⁶⁵ RG. 19.6.2012, 28328.

³⁶⁶ 6322 sayılı Kanunla (RG. 15.6.2012, 28324) değiştirilmeden önce konu daha farklı düzenlenmişti. Değişiklik öncesi dönem hakkında detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu/Ocak*, 180. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 61-74. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 372.

kurum ve kuruluşlar, il özel idareleri, belediyeler ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların sermaye bileşimindeki hisse oranları yüzde elliye geçen kurum ve kuruluşlar) ve kamu kuruluşu niteliğindeki meslek kuruluşları, dernekler ve vakıflar ile yurt dışındaki yabancı şirketlerin Türkiye'deki şubeleri teşvik hükümlerinden yararlanabilir. (2012/1 sayılı Tebliğ³⁶⁷, m.4). İşverenlerin bu teşvikten de yararlanmaları için Ekonomi Bakanlığınca düzenlenmiş teşvik belgelerini 1.1.2012 tarihinden sonra almış olmaları gerekmektedir.

Sigortalı prim hissesi teşviki ise tüm illerde çalışan sigortalılar için değil Bakanlar Kurulunca belirlenen illerde çalışan sigortalılar içindir.

Ayrıca, bu teşvik hükümleri 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30/2 kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz (SSGSSK ek m.2).

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek

Anılan teşvik düzenlemesinden yararlanabilmek için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma verilmeleri ve Ekonomi Bakanlığınca karşılanmayan tutarın yasal süresinde ödenmiş olmaları gerekir.

Ayrıca, işverenlerin Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve

³⁶⁷ RG. 20.6.2012, 28329.

gecikme zammı borçlarının toplamının on altı yaşından büyükler için belirlenmiş olan brüt asgari ücretten fazla olmaması gerekir.

B. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Sigortalıların prime tabi tutulacak kazançlarının, SSGSSK 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kısmına isabet eden sigorta priminin işyerinin; 1, 2, 3, 4 veya 5. bölgede kurulu olması halinde, işveren hissesi prim tutarının, 6. bölgede kurulu olması halinde, sigortalı ve işveren hissesi prim tutarının tamamı Ekonomi Bakanlığıınca karşılanır. 2012-30 sayılı Genelgeye göre işsizlik sigortası yönünden herhangi bir destek hükmü bulunmadığından işsizlik sigortası primi teşvik kapsamında değerlendirilmeyecektir. Kanımızca, işsizlik sigortası priminin de işverenin payına dahil olmasından ötürü teşvik kapsamında kabul edilmesi gerekmektedir. Nitekim, kanunda bunu dışlayan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kurum genelgesiyle teşvik hükümlerinde sınırlamaya gidilmesi yerinde değildir.³⁶⁸

C. Teşvik Hükümlerine Aykırı Davranılmasının Sonuçları

İşverenler çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirmezlerse bir yıl süreyle anılan teşvikten yararlanamazlar. Öte yandan prim desteğinden yersiz olarak faydalandığı tespit edilen işverenlerin teşvik tutarını gecikme zammı ve gecikme cezası ile birlikte geri ödemeleri gerekir (ek madde 2).

³⁶⁸ Benzer görüş için bkz. *Caniklioğlu*, Prim Teşvikleri, 216.

9. Kültür Yatırımları ve Girişimlerinde Prim Teşviki

Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununun³⁶⁹ amacı bireyin ve toplumun kültürel gereksinimlerinin karşılanması, kültür varlıkları ile somut olmayan kültürel mirasın korunması, sanatsal ve kültürel değerlerin üretilmesi, toplumun bu değerlere ulaşımının sağlanması ve ülkemizin kültür varlıklarının yaşatılması ile ülke ekonomisine katkı yaratan bir unsur olarak değerlendirilmesi sağlamaktır (m.1).

Kanun, ayrıca, kültür yatırımları ve girişimlerinde prim teşviklerini düzenlemektedir. Kanun, sigorta prim teşviklerinin yanı sıra gelir vergisi ve su bedeli indirimleri, taşınmaz mal tahsisi, elektrik enerjisi ve doğal gaz giderlerine ilişkin destek hükümleri de yer almaktadır. Kanunun 5. maddesinin (b), (c), (d) bentlerindeki teşvik ve indirim unsurlarından yararlanan kültür yatırım ve girişimleri için başka bir teşvik mevzuatında da benzer teşvik ve indirimlerin bulunması halinde, yatırımcı veya girişimcinin lehine olan hükümler uygulanır (m.6/I).

Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununun yanı sıra, prim teşviklerinin uygulanması konusunda Kültür Yatırım ve Girişimlerine Gelir Vergisi Stopajı, Sigorta Primi İşveren Payı ve Su Bedeli İndirimi ile Enerji Desteği Uygulamasına Dair Ynetmelik³⁷⁰, Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında alıştırılacak Personele İlişkin Usul ve Esaslara Dair Teblię³⁷¹, Sosyal Güvenlik Kurumunun 2010-109 sayılı Genelgesi bulunmaktadır.

³⁶⁹ RG.21.7.2004, 25529.

³⁷⁰ RG. 14.7.2006, 26228.

³⁷¹ RG.28.1.2009, 27124.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda öngörülen teşvikten yararlanmak isteyen işverenlerin kurumlar vergisi mükellefi olup bu Kanunun amacına yönelik faaliyetlerde bulunmaları gerekir.. Kültür yatırımı veya girişimi kapsamındaki teşvik veya indirimde konu olacak faaliyetler ise Kanunun 4. maddesinde³⁷² açıklanmaktadır. Öte yandan, işverenlerin Türk veya yabancı olması önemli değildir. Sigorta primi işveren hissesi teşvikinden “Kültür Yatırım Belgesi” veya “Kültür Girişim Belgesi” almış olan işverenler yararlanabilecektir³⁷³ (2010-109 sayılı Genelge, 2). Anılan belgeler hangi işyeri için alınmış ise 5225 sayılı Kanunda öngörülen sigorta primi işveren hissesi teşvikinden de belgenin alındığı işyerinde çalışan sigortalılardan dolayı yararlanılabilecektir. Dolayısıyla, aynı işverenin birden fazla işyerinin bulunması halinde işveren belgeleri alınmamış işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılara ilişkin söz konusu prim teşvikinden faydalanamaz. Böyle bir belgeyi aldıktan sonra işyerinin devralınması halinde, devralanlar da devir tarihinden itibaren kalan süre için teşvik ve indirimden yararlanırlar.³⁷⁴

³⁷² 5225 sayılı Kanun m4’e göre; “Bu Kanunda belirtilen kültür yatırımı veya girişimi kapsamındaki teşvik veya indirimde konu olacak faaliyetler şunlardır:

a) Kültür merkezlerinin yapımı, onarımı ve işletilmesi.

b) Kütüphane, arşiv, müze, sanat galerisi, sanat atölyesi, film platosu, sanatsal tasarım ünitesi, sanat stüdyosu ile sinema, tiyatro, opera, bale, konser ve benzeri kültürel ve sanatsal etkinliklerin ya da ürünlerin yapıldığı, üretildiği veya sergilendiği mekânlar ile kültürel ve sanatsal alanlara yönelik özel araştırma, eğitim veya uygulama merkezlerinin yapımı, onarımı veya işletilmesi.

c) 2863 sayılı Kanun kapsamındaki taşınmaz kültür varlıklarının, bu Kanunun amacı doğrultusunda kullanılması.

d) Kültür varlıkları ile somut olmayan kültürel mirasın araştırılması, derlenmesi, belgelendirilmesi, arşivlenmesi, yayınlanması, eğitimi, öğretimi ve tanıtılması faaliyetleri.

³⁷³ “Kültür Yatırım Belgesi” ve “Kültür Girişim Belgesi” konusunda detaylı bilgi için bkz. *Caniklioğlu*, *Prim Teşvikleri*, 223-225.

³⁷⁴ *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 377.

İşverenler, SSGSSK 4/1-(a) uyarınca sigortalı olan çalışanları için bu teşvikten yararlanacaktır. Buna karşın, Kanunda düzenlenmemesine rağmen 2010-109 sayılı Genelgeyle prim indiriminin kapsamı daraltılmıştır. Gerçekten de Genelgeye göre, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, aday çırak, çırak ve öğrenciler, harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı alanlardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olanlar, ceza infaz kurumları ile infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hakkında prim teşviki hükümleri uygulanmamaktadır (2010-109 sayılı Genelge, 11.5). Kanunda yer almayan daraltıcı hükümlerin Genelge ile düzenlenmesini isabetli bulmuyoruz.

Son olarak belirtmek istediğimiz konu, işverenlerin prim teşvikinden yararlanması için sigortalıların fiilen çalışmasının gerekli olup olmadığıdır. 2010/109 sayılı Genelgede sigortalıların fiilen çalışması gerektiği düzenlenmişti (m.8). Ancak, Kurum daha sonra çıkarmış olduğu 2011-45 sayılı Genelge ile fiilen çalışma şartını aramamıştır.³⁷⁵

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek

Teşvik hükümlerinden yararlanmak isteyen işverenlerin aylık prim ve hizmet belgelerini SSGSSK 86. maddesi uyarınca süresi içinde Kuruma vermesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, 5225 sayılı Kanunda öngörülen işveren hissesi sigorta

³⁷⁵ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 226.

prim teşvikinden yararlanılabilmesi için, işverenin Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve zammı borçlarının toplamının İş Kanunu gereğince on altı yaşından büyük işçiler için belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarından fazla olmaması gerekir (2010-109 sayılı Genelge, 4.2).

B. Teşvikten Yararlanılacak Süre

Kültür Yatırım ve Girişimlerine Gelir Vergisi Stopajı, Sigorta Primi İşveren Payı ve Su Bedeli İndirimi ile Enerji Desteği Uygulamasına Dair Yönetmeliğe göre, teşvik uygulama süreleri, kültür belgesinin alındığı ve faaliyet başlandığı tarihten itibaren hesaplanır (m.10/1).

Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununun öngörülen sigorta prim teşvikinden “Kültür Yatırım Belgesi” almış olan işverenler, söz konusu belgenin alındığı tarihten itibaren yatırım aşamasında üç yılı; “Kültür Girişim Belgesi” almış olan işverenler ise söz konusu belgenin alındığı tarihten işletme aşamasında yedi yılı aşmamak şartıyla yararlanabileceklerdir (2010-109 sayılı Genelge, 6).

C. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalıştırılacak Personele İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğinin 4. maddesi ile 2010-109 sayılı Genelgenin 5. maddesinde sigorta prim teşvikinden yararlanabilecek azami sigorta sayısı belirtilmiştir. Örneğin; A sınıfı kültür merkezlerinde 100; 100-250 m² arası sanat

galerilerinde üç; 250 koltuktan az sinemalarda sekiz; 2000 m²'den büyük müzelerde seksen; 500 m²'den küçük yatırımlarda otuz beş kişi çalıştırılacaktır. Bu düzenlemenin sonucunda işveren bu sayılardan fazla sigortalı çalıştırsa da ancak Tebliğde belirtilen sayıda sigortalı için teşvikten yararlanabilecektir.³⁷⁶

Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda öngörülen prim teşviki alt kazanç üzerinden ödenecek ücretle sınırlandırılmamıştır. Dolayısıyla, işverenlerin sigortalıların prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlarından dolayı bu teşvikten yararlanmaları mümkündür.³⁷⁷

Anılan Kanun uyarınca, “Kültür Yatırım Belgesi” almış olan işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin üç yılı aşmamak üzere %50’si; “Kültür Girişim Belgesi” almış işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların ise prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işverenin yedi yılı aşmamak üzere %25’i Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesinden karşılanacaktır (2010-109 sayılı Genelge, 7).

10. Yurt dışında Çalıştırılmak Üzere Götürülen Sigortalılar İçin Yararlanılan Teşvik

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri SSGSSK 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (SSGSSK Kanun m.5/1-g). 6486

³⁷⁶ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 232. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 377-378.

³⁷⁷ Caniklioğlu, Prim Teşvikleri, 232. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 378.

sayılı Kanunla³⁷⁸ yapılan değişiklik öncesi, işverenler, yurt dışına çalıştırmak üzere götürdüğü işçiler için beş puanlık prim teşvikinden yararlanamamaktaydı. Kanun değişikliği sonrasında ise işverenlerce ödenmesi gereken %7,5 oranındaki genel sağlık sigortası priminin beş puanlık kısmının Hazinece karşılanması öngörülmüştür.

A. Teşvikten Yararlanma Şartları

a. Teşvikin Kapsamı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81/1-(ı) hükmüne göre genel sağlık sigortası prim oranının işveren hissesine ait kısmından yapılması öngörülen beş puanlık prim indiriminden, anılan Kanunun 4/1-(a) kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenleri yararlanabileceklerdir. Bu bağlamda, 6486 sayılı Kanun ile SSGSSK 81/1-(ı) hükümlerinden, özel sektör işyeri işverenlerince yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırmak üzere;

- SSGSSK 5/1-(g) kapsamında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere götürülen Türk işçilerinden,
- Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkeler ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelere SSGSSK 10. maddesine göre geçici görevle gönderilen sigortalıların Türkiye’deki sigortalılık statüsüne göre ödenecek sigorta primlerinde sigorta kolları bakımından genel sağlık sigortası primlerinin bulunması halinde sözü konu işçilerden,
- Almanya ile yapılan “İstisna Akdi” sözleşmesi çerçevesinde Almanya’ya götürülen Türk işçilerinden,

³⁷⁸ RG. 29.5.2013, 28661.

dolayı anılan Kanunda öngörülen şartların sağlanması kaydıyla, genel sağlık sigortası primlerinde beş puanlık prim indiriminden yararlanılacaktır (2013-30 sayılı Genelge, 2.1).

Özel sektör işverenleri hem 1.6.2013 tarihinden önce işe alınan ve sigortalılığı devam edenlerden hem de bu tarihten sonra işe alınan sigortalıların tamamından dolayı bu teşvikten yararlanacaktır. Buna karşın, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler, iş kaybı tazminatı alanlar için bu kapsamda değildir. Ayrıca, 5335 sayılı Kanunun 30/2 kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile Devlet İhale Kanunu ve Kamu İhale Kanunu hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri, Kamu İhale Kanunundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri bu teşvik hükümlerinden yararlanamazlar.

b. Aylık Prim ve Hizmet Belgesini Kuruma Süresi İçinde Vermek ve Sigorta Primlerini Süresinde Kuruma Ödemek

İşverenler prim indiriminden faydalanabilmek için çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak bu Kanun uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma verilmelidir. Öte yandan, bu sigortalılara ilişkin olarak yatırılması gereken sigorta primi tutarlarının Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde işverenlerce ödenmiş olması gerekir. Ayrıca, bu işverenlerin Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması şarttır. Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin

gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının tecil ettirilmesi, taksitlendirilmesi yapılandırılması anılan destekten yararlanmaya engel oluşturmaz.

A. Teşvik Miktarının Hesaplanması

Özel sektör işyeri işverenlerince yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen sigortalılar için ödenmesi gereken genel sağlık sigortası primlerinin prime esas kazanç tutarı üzerinden hesaplanan işveren hisselerinin beş puanlık kısmı Hazinece karşılanır.

11. Birden Fazla Teşvikten Aynı Sigortalılarla İlgili Olarak Aynı Anda Yararlanma Durumu

6111 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce prim teşviklerinden aynı anda mükerrer olarak yararlanmak mümkün değildi. Nitekim bu durum şu şekilde ifade edilmekteydi: *“Bu fıkra ile düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır.”* 6111 sayılı Kanunla SSGSSK’nın 81/1-(1) değişikliğe uğramış ve 1.3.2011 tarihinden itibaren sigortalının prim esas kazancı üzerinden hem bel puanlık prim teşviki hem de diğer prim teşvikinden birlikte yararlanılması mümkün hale gelmiştir. Ancak, bu durumun iki istisnası mevcuttur. İlki, Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 4. maddesi; diğeri İşsizlik Sigortası Kanunun 50. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen prim teşvikleridir. Sözü

geçen kanunlarda yer alan prim indirimlerinden yukarıda anılan teşviklerle ile birlikte yararlanmak mümkün değildir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81/1-(1) hükmünde düzenlenen beş puanlık prim teşvikinin diğer teşviklerle beraber uygulanması durumunda öncelikle beş puanlık prim indirimi uygulanır. Ardından, İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 7. geçici 9. geçici 10. maddeleri, İş Kanununun 30. maddesinin 6. fıkrası, SSGSSK'nın geçici 2. maddesi; Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununun 5. maddesi, Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3. maddesinin 3. fıkrasında öngörülen prim indirimleri gündeme gelecektir (2011-45 sayılı Genelge, 2).

Uygulamada bazı işverenler çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin tercih ettikleri sigorta prim teşvikini bundan yararlandıktan sonra değiştirmek istemektedir. Kurum, bu talepler üzerine 18.3.2015 tarihinde 2015-10 sayılı “Sigorta Prim Teşviklerinden Geriye Yönelik Yararlanma Talepleri” konulu bir genelge yayınlamıştır. Genelgeye göre aylık prim ve hizmet belgelerinde tercih edilen sigorta primi teşvikinden yararlandıktan sonra bunun değiştirilmesi yönündeki talepler işleme alınmayacaktır. Örneğin, (B) A.Ş.’ce 15.1.2015 tarihinde işe alınan engelli sigortalının aynı zamanda İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 10. maddesi kapsamında da olduğu ve işverence bu sigortalı için 2015/Ocak ayına ilişkin olarak bildirim yapıldığı varsayıldığında sonradan 2015/Ocak ayına ilişkin bu sigortalı için işverence İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 10. maddesinde öngörülen teşvikten yararlanmak üzere talepte bulunulması halinde bu talep işleme alınmaz (Genelge, m. 2). Buna karşın, işverenin iradesi dışında oluşan durumlar nedeniyle ilgili kanunlar gereği geriye yönelik

yararlanma talepleri sonradan yapılmış olup olmadığına bakılmaksızın işleme alınır (Genelge, m.3).

IV. YABANCI ÜLKE SİSTEMLERİNDE SOSYAL GÜVENLİK PRİM ORANLARI

1. Almanya

Alman sosyal güvenlik sistemi hastalık sigortası, uzun süreli bakım sigortası, yaşlılık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile işsizlik sigortasını içine alan beş zorunlu sigorta kolunu kapsamaktadır.

Sosyal güvenlik sistemi işçi ve işverenlerin katkılarının yanı sıra vergilerle de finanse edilmektedir. İşçiler hastalık, uzun süreli bakım sigortası, yaşlılık ve işsizlik sigortası primlerini ödemek zorundadır. Sigortalının aylık gelirinin belirli bir yüzdesi ödemesi gereken prim oranını belirlemektedir. Buna göre toplamda ödenen sigorta primlerinin %53'ü sigortalılar, %47'si ise işverenlerce karşılanmaktadır. Öte yandan, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar hastalık, uzun süreli bakım ve yaşlılık sigortası primlerinin tamamını kendileri ödemektedir. Primlerin tahsil ve ödenmesinden işverenler sorumludur.

-Uzun vadeli sigorta kolları için öngörülen prim oranları: Çıraklar da dahil olmak üzere hizmet akdine tabi çalışanları, kendi nam ve hesabına çalışanları, üç yaşından küçük çocuklara bakanları, askerlik hizmetini yerine getirenleri kapsamaktadır. Ayrıca, serbest çalışan gruplarından bazıları, madenciler, kamuda çalışanlar, çiftçiler ve devlet memurları için de özel düzenlemeler mevcuttur.

Aylık geliri 850 €'nın üzerinde olan sigortalılardan aylık gelirinin %9,45'i oranında prim kesintisi yapılmaktadır. Geliri 450.01 ila 850 € olanlar için prim indirimi öngörülmüştür. Geliri 450 €'nın altında olanlarda ise prim kesintisi yapılmamaktadır. Kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılardan ise seçecekleri sigorta programına göre aylık gelirinin %19.9'u oranında prim kesintisi yapılmaktadır. Devlet ise sigorta temelli olmayan yardımları finanse etmekte, buna ek olarak sigorta yardımlarına katkı sunmaktadır.

-Hastalık ve analık sigortası primi: Yıllık geliri 53.550 €'ya kadar olan hizmet akdine tabi çalışanlar, emekliler, öğrenciler, maluller, çıraklar, işsizlik ödeneği alanlar, zorunlu sigorta kapsamında olmayanlar bu sigorta kolunun kapsamındadır. Çiftçiler, madenciler ve sanatçılar için özel düzenlemeler mevcuttur.

Ödenmesi gereken toplam prim oranı %15,5'dir. Bunun %8.2'si sigortalı, %7.3'ü işveren payıdır. Ayrıca, devlet desteği de söz konusudur. İşçi ve işverenlerin katkıları ortalama prime esas kazançların yıllık tavanına göre belirlenmektedir.

-Uzun süreli bakım sigortası: Zorunlu hastalık sigortası kapsamında olanlar aynı zamanda zorunlu bakım sigortası kapsamına da girmektedir. Özel sağlık sigortası kapsamında olanlar ise mutlaka özel uzun süreli bakım sigortası yaptırmalıdır. Sigorta yardımlarının finansmanı; sigortalılardan ve işverenlerden alınan primlerle karşılanmaktadır. Sigortalılar için bu oran prime esas kazançlarının %1.025'dir. Emekli aylığı alanların ise aylıklarının %2.05'dir. Devlet, işsizlerin, çiftçilerin ve yardım alan öğrencilerin primlerini ödemektedir.

-İş kazası ve meslek hastalığı sigortası: Hizmet akdiyle çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılardan bazıları, gönüllük esasına dayanan işlerde çalışanlar, çıraklar ve öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından

faaydalanırlar. Bu sigorta koluna gönüllü katılım da mümkündür. Devlet memurları için özel hükümler mevcuttur.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının finansmanından işverenler ve devlet sorumludur. Prim oranları; işyerinin risk derecesine göre değişmekle beraber işverenlerden ortalama %1.3 oranında prim kesintisi yapılmaktadır.

- İşsizlik sigortası: Alman işsizlik sigortası hükümlerinden ev hizmetlerinde çalışanlar, ıraklar ve stajyerler de dahil olmak üzere hizmet akdiyle çalışanlar, bakıcılar, yabancı işçiler, gönüllülük temelinde kendi nam ve hesabına çalışanlar yararlanmaktadır. İşsizlik sigortasının finansmanı sigortalılar, işverenler ve devlet tarafından sağlanmaktadır. Sigortalıların ödemesi gereken prim oranı prime esas aylık kazancın %1,5'dir. Kendi nam ve hesabına çalışanlar için bu oran %3'tür. İşverenler için bu oran kazançlarının %1,5'dir. Merkezi ve federal hükümetler ise açıkların kapatılması için finansmana destek sunmaktadır. Alman işsizlik sigortası; sosyal sigorta ve sosyal yardımlardan oluşmaktadır.³⁷⁹

2. Fransa

Fransız sosyal güvenlik sistemi beş ana bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; Çalışanların çoğunu kapsamına alan sosyal güvenlik genel rejimi, bazı çalışanlar için öngörülen özel sigorta programı, tarım sektöründe çalışanlara özgü sigorta programı, kendi nam ve hesabına çalışanlar ile hastalık sigortasına tabi olanlar için sigorta programı, işsizlik sigortası ve zorunlu tamamlayıcı emeklilik programı.

³⁷⁹ Bu konuda bkz. Social Security Rights in Germany, 2-39. ISSA:Germany, 114-121. Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 45-56.

Sosyal güvenlik genel rejiminin de dört kolu vardır. Bunlar hastalık, analık, malullük ve ölüm sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, yaşlılık sigortası ve aile sigortasıdır.

Fransız sosyal güvenlik sistemi, işçi ve işverenlerce ödenen primler, vergiler ve katkı payları ile finanse edilmektedir. Primler, ulusal düzeyde belirlenen bir orana göre hesaplanmaktadır. İşçi ve işverenler bu primlerin ödenmesinden kendi hisseleri oranında sorumludur. Sistem aynı zamanda vergilerle de finanse edilmektedir. İki tür vergi söz konusudur: Genel Sosyal Katkı (CSG) ve Sosyal Borçların Ödenmesi Katkısı (CRDS). CSG ve CRDS vergileri, işçi ücretleri, yatırım gelirleri ve şans oyunları üzerinden kesilmektedir. Fransa’da ikamet eden ve zorunlu sağlık sigortası kapsamında olan herkes elde ettiği gelirin %7,5’i oranında CSG ve gelirinin %0.5’i oranında CRDS ödemek zorundadır.

-Uzun vadeli sigorta kolları: Program, sosyal sigorta, zorunlu tamamlayıcı yaşlılık sigortası ve sosyal yardımlardan oluşmaktadır. Sanayi ve ticaret sektöründe çalışan işçiler, ücretli tarım işçileri ve bazı hak sahipleri uzun vadeli sigorta kollarının yardımlarında faydalanırlar. Sigortalılardan kazançlarının %6,8’i oranında, işverenlerden ise %8.45 oranında prim kesintisi yapılmaktadır.

-Hastalık ve analık sigortası: İşçiler, öğrenciler, iş arayanlar bu kapsamdadır. Sigortalılar kazançlarının %0.75’i oranında prim öderler. Emekliler, yaşlılık aylıklarının %3.2’si oranında sisteme katkı sunarlar. İşverenler için ise bu oran kazançlarının %13.1’i, karlarının ise %0.13’dür.

-İş kazası ve meslek hastalığı sigortası: İşçiler, öğrenciler ve bir takım koşulları taşıyan işsizler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerine tabidir. Sigortalılar

prim ödemezler. İşverenler ise işyerinde yapılan işin gösterdiği risk derecesine göre prim öderler.

-İşsizlik sigortası: Fransa’da veya Monako’da ikamet eden sigortalılar, çıraklar, ev hizmetlerinde çalışanlar ve çocuk bakıcıları işsizlik sigortası kapsamındadır. Sigortalılar kazançlarının %2.4’ü, işverenler ise %4 oranında prim öderler.

-Aile sigortası: İki veya daha fazla çocuğu olup Fransa’da ikamet edenler aile yardımlarından faydalanırlar. Kendi nam ve hesabına çalışanlar gelirlerinin %5.4’ü oranında prim öderler. İşverenlerden de %5.4 oranında prim kesintisi yapılır.³⁸⁰

3. Belçika

Belçika Sosyal Güvenlik Sistemi, hastalık ve analık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük, yaşlılık, işsizlik sigortası ve aile yardımlarından oluşmaktadır. Belçika’da primlerin ödenmesinden işverenler sorumludur.

-Uzun vadeli sigorta kolları: Hizmet akdine tabi olarak çalışanların tümü bu kapsamdadır. Kendi nam ve hesabına çalışanlar ile devlet memurları için özel düzenlemeler mevcuttur. Uzun vadeli sigorta kolları prim oranı sigortalıların prime esas kazançlarının %7.5’dir. İşverenler için bu oran %8.86’dır. Devlet her yıl düzenli olarak sisteme katkı sunmaktadır.

-Hastalık ve analık sigortası: Bu sigorta kolu, işçiler ve bağımsız çalışanların ödedikleri primlerle finanse edilmekte karşılığında da sağlık yardımları ile nakit yardımı yapılmaktadır. Sigortalılar sağlık yardımlarından yararlanmak için prime esas kazançlarının %3.55 oranında prim öderler. İşverenler de %3.8 oranında katkı

³⁸⁰ Social Security Rights in France, 1-29. ISSA: France, 103-113. The French Social Security System, 1.

sunarlar. Nakit yardımı için bu oran sigortalıların gelirlerinin yaklaşık %1.15’dir. İşverenler ise %2.2 oranında prim öderler. Devlet katkısı da söz konusudur.

- İş kazası ve meslek hastalığı sigortası: İş kazası sigortası yardımlarından işçiler ve çıraklar yararlanırken meslek hastalığı sigortası hükümlerinden bunlara ek olarak (işçiler ve çıraklar) stajyerler, eğitimleri nedeniyle riske maruz kalan öğrenciler yararlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının finansmanında işverenler sorumlu olup ödeyecekleri prim oranı gelirlerinin yaklaşık %0.32’sidir. Buna ek olarak işyerinde yapılan işin gösterdiği tehlike derecesine göre ilave prim ödemesi de yapılmaktadır.

- İşsizlik sigortası: Hizmet akdine tabi çalışanlar işsizlik sigortası hükümlerinden yararlanmaktadır. Sigortalılar gelirlerinin yaklaşık %0.87’si oranında prim öderler. İşverenler için bu oran %1.46’dır. Ancak bazı özel durumlarda işverenler ayrıca %1.6 daha fazla prim öderler. Devlet ise açıkları kapatmak suretiyle finansmana katkı sunmaktadır.³⁸¹

4. İngiltere

Sistem teklik esasına dayanmakta olup tüm nüfusu kapsamaktadır. Primler her risk için ayrı ayrı alınmayıp tümü için tek bir ödeme yapılmaktadır. İngiliz sosyal güvenlik rejimi şunları içermektedir: Hastalık, işsizlik, ölüm ve emeklilik halinde nakit yardımı sunan Ulusal Sigorta Rejimi (NIS), Kuzey İrlanda ve Büyük Britanya’da yaşayan herkese açık olan Ulusal Sağlık Hizmeti (NHS), çocuk yardımları, engelliler

³⁸¹ Bu konuda bkz. Social Security Rights in Belgium, 1-40. ISSA: Belgium, 50-55. Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 56-63.

için öngörülen primsiz rejim. On altı yaşını dolduran herkes sigorta sistemine kaydolmaktadır.

Ulusal Sigorta Rejimi için ödenen primler çeşitli sınıflara ayrılmaktadır. İlk olarak SINIF (1) Primleri kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Birincil Sınıf 1 Primi, çalışan işçilerin ücretleri üzerinden kesilmektedir. İkincil Sınıf 1 Primi ise işverenlerce ödenmektedir. SINIF (2) Primleri kendi nam ve hesabına çalışanlar tarafından ödenmektedir. SINIF 2 Primleri sabit oranlıdır. SINIF (3) Primlerinin ödenmesi gönüllülük esasına dayanmakta olup emeklilik aylığı, ölüm giderleri ve sağlık harcamalarında kullanılmaktadır. Denizciler ve pilotlar için özel düzenlemeler mevcuttur.³⁸²

İngiliz sosyal güvenlik sistemine göre işçiler hastalık veya işsizlik gibi durumlarda fiilen çalışmasalar bile katkılar sosyal güvenlik kayıtlarında (credits) işlemeye devam etmektedir. Bu sayede bazı yardımlardan faydalanırlar.

-Uzun vadeli sigorta kolları: Sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemine dayanmaktadır. Haftalık geliri 153 £ olanlar için ödenmesi gereken prim oran %9.05 iken 153-805 £ arası olanlarda bu oran artmaktadır. İşverenlerse %11.9 oranında sisteme katkı sunmaktadır.

- Hastalık ve analık sigortası: Burada sosyal sigorta sistemi (nakit yardımı) ve genel sistem (tıbbi yardımlar) uygulanmaktadır. Haftalık geliri 153-805 £ arasında değişenler için bu oran %2.05'tir. 805 £'dan fazla olanlar içinse prim oranı %1'lik bir artış göstermektedir.

³⁸² Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Wikiley/Ogus/Barendt*, 93-125.

- İş kazası sigortası: Sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemi uygulanmaktadır. İşçilerin tamamı bu sigorta kolunun kapsamındadır. Uzun vadeli sigorta kolları için bahsettiğimiz esaslar burada da geçerlidir.

-İşsizlik Sigortası: Sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemi uygulanmaktadır. İşçilerin tamamı bu sigorta kolunun kapsamındadır. Uzun vadeli sigorta kolları için bahsettiğimiz esaslar burada da geçerlidir.

-Aile yardımları: İşçiler ve işverenler herhangi bir şekilde sisteme katkı sunmazlar. Aile yardımları devlet tarafından karşılanmaktadır.

5. İtalya

İtalyan Anayasasının 117. maddesine göre merkezi hükümet ve yerel yönetimler sosyal sigorta ve yardımların sunulmasından sorumludur. Devlet bazı istisnai durumlarda kendi denetimi altında bu hizmetlerin özel sektör tarafından verilmesine de müsaade etmektedir. İtalyan sosyal güvenlik sistemi, yaşlılık, hastalık, malullük, işsizlik, aile, analık, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından oluşmaktadır. İtalya’da çalışan (gelir elde eden) herkes zorunlu olarak sosyal güvenlik sisteminin kapsamındadır. Nitekim işçiler ve bağımsız çalışanlar Genel Zorunlu Sigorta Programına (Assicurazione Generale Obbligatoria-AGO) kaydolmak zorundadır. Genel Zorunlu Sigorta Programı, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale- INPS) tarafından yönetilmektedir. INPS, malullük, yaşlılık, işsizlik sigortası yardımlarının yapılmasından sorumlu kuruluştur. Ayrıca INPS, herhangi bir geliri olmayan altmış beş yaşından büyüklere ödenek vermekte, ailelere gelir desteği sunmakta ve aile içinde herhangi bir ücret karşılığı olmaksızın bakım

hizmeti sunanlara maddi açıdan destek olmaktadır.³⁸³ INPDAP (Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica), kamu idarelerinde çalışanların sosyal güvenliğinden sorumlu kurumdur. Devlet memurları, askeri personel, yerel yönetimlerde çalışanlar, hemşirelik okullarındaki öğretmenler, Ulusal Sağlık Hizmetleri Servisinde görev yapan sağlık personeli INPDAP'ın sunduğu hizmetlerden faydalanırlar. INAIL (Istituto Nazionale Per Le Assicurazioni Contro Gli Infortuni Sul Lavoro E Le Malattie Professionali) ise iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı kazalanan işçilere sağlık yardımı, tedavi ve rehabilitasyon hizmeti sunmaktadır.³⁸⁴

İtalyan sosyal güvenlik sistemi işçi ve işverenlerin ödedikleri primlerin yanı sıra vergilerle (Ulusal Sağlık Sistemi-Servizio Sanitorio Nazionale) finanse edilmektedir. İşçiler kazançlarının belli bir oranında prim ödemekle yükümlüdür. İşverenler kendi hisseleriyle birlikte işçinin prim borcunu da ücretinden keserek kuruma yatırmak zorundadır. İşçiler çalışmalarının kesintiye uğradığı veya sona erdiği dönemlerde emeklilik haklarını elde etmek amacıyla isteğe bağlı olarak da prim ödeyebilirler. İsteğe bağlı olarak prim ödenmiş süreler zorunlu sigortalılık kapsamında değerlendirilir.

-Uzun vadeli sigorta kolları: Bu sigorta kolunda Kavramsal Tanımlanmış Katkı (Notional Defined Contribution- NDC) ve sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır. NDC, sigortalılıkları 1 Ocak 1996 tarihinde veya sonrasında başlayan ev işlerinde çalışan kişiler dahil tüm çalışanları kapsamaktadır. Sosyal sigorta sistemi 31 Aralık 1995 tarihi itibarıyla en az 18 yıl prim ödemesi olan çalışanları kapsamı dahiline almaktadır. Bu iki yöntemin beraber uygulandığı kişiler ise 31 Aralık 1995 itibarıyla

³⁸³ Renga, 26.

³⁸⁴ Renga, 27-28.

18 yıldan az prim ödemesi olan çalışanların tamamıdır. Sigortalıların ödemesi gereken prim oranı brüt kazançlarının %9.19'dur (Dansçılar ve sahne sanatçıları için bu oran %9.89'dur). Sanayi sektöründe çalışanların katkı paylarının hesaplanmasında başvurulmuş asgari günlük ücret 63.30 €'dur. Günlük asgari ücret sektörler arasında farklılık göstermektedir. İşverenlerin ödemesi gereken prim oranı %23.81'dir. Bağımsız çalışanlar için ise bu oran %22.2'dir. Devlet açıkları finanse ederek katkı sunmaktadır.

-Hastalık ve analık sigortası: Burada sosyal sigorta sistemi (nakit yardımı) ve genel sistem (tıbbi yardımlar) uygulanmaktadır. Sigortalılar prim ödemezler. Bağımsız çalışanlar ise değişen oranlarda katkı sunmaktadır. İşverenlerin ödemesi gereken prim oranı %2.88'dir. Devlet bazı işçiler için analık sigortası giderlerini karşılamaktadır.

-İş kazası ve meslek hastalığı sigortası: Sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır. İşçiler, tehlikeli işlerde bedensel olmayan görevlerde çalışanlar, tarım sektöründe kendi nam ve hesabına çalışanlar, öğretmenler, öğrenciler, çıraklar, ev işlerinde çalışanlar, şirket yöneticileri, sporcular, denizcilik sektöründe çalışanlar bu kapsamdadır. Sigortalılar prim ödemezler. İşverenler risk derecesine göre %0.5-16 arasında değişen oranlarda prim öderler. Devlet katkısı bulunmamaktadır.

-İşsizlik sigortası: Sosyal sigorta sistemi kullanılmaktadır. Özel sektör çalışanları ve çıraklar bu sigorta kapsamındadır. İnşaat işçileri de özel tamamlayıcı yardım rejimine dahildir. Sigortalılar kural olarak prim ödemezler. Ancak, elliden fazla çalışanı olan şirketlerde görev yapanlardan brüt kazançlarının %0.3'ü oranında kesinti yapılır. 50'den fazla çalışanı olan işverenler ise %1.61 oranında prim öderler.

- Aile yardımları: Çocuklar ve çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişiler bu kapsamdadır. Sigortalılar katkı sunmazken işverenler toplam brüt ücretlerin %0.68'i oranında prim öderler. Devlet sadece katkı sunmaktadır.³⁸⁵

³⁸⁵ Social Security Rights in Italy, 1-33. ISSA: Italy, 163-171. Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 120-121.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

5510 SAYILI KANUN UYARINCA SOSYAL SİGORTALAR PRİM MATRAHI

I. Prim Matrahının Hesaplanması

1. Primlerin Hesabında Esas Alınacak Kazançlar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesi prim hesabında hangi kazançların dikkate alınıp alınmayacağını detaylı bir biçimde düzenlemektedir.³⁸⁶ Bu konuda ayrıca Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ve İşveren Uygulama Tebliği yayınlanmıştır. Bu bölümde 4/1-(a), 4/1-(b), 4/1-(c) kapsamındaki sigortalılar ile yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlar ve 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalıların prime esas kazançlarını inceleyeceğiz.

A. İş Sözleşmesine Göre Çalışan Sigortalıların (m.4/1-a) Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançları

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesi “Prime Esas Kazançlar” bahsini düzenlemektedir. Kanunun 80.maddesinin 1.fıkrasına göre 4/1-(a) kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları üç grupta toplanmıştır.

³⁸⁶ 506 sayılı Kanun dönemi ile ilgili detaylı bilgi için bkz. *Saraç*, 36-42. *Çenberci*, 435-440. *Demircioğlu/Güzel*, 98-103.

-*Sigortalının O Ay İçinde Hak Ettiği Ücretler:* Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 3/12'ye göre ücret; 4/-(a) ve (c) kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutardır. İş Kanununun 32. maddesine göre ise ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret kavramının içine zamana göre ücret, akort ücret, yüzde ücret, götürü ücret, komisyon ücreti, kardan pay alma gibi tüm ücret türleri girmektedir.³⁸⁷ Ayrıca, İş Kanununun 41,42,43. maddelerine göre yapılan fazla çalışmalar karşılığı ödenen ücret, 46. maddesi uyarınca hak kazanılan hafta tatili, 47. maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günleri için verilen ücret³⁸⁸, 57. maddesi uyarınca hak kazanılan yıllık izin ücreti³⁸⁹, 70. maddesine göre hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile ilgili artırımlı ücretler de kazanç kavramı içinde yer almaktadır. Grev ve lokavt süresince işçiye ücret ödenmeyeceğinden prim ödemesi de olmaz.³⁹⁰

³⁸⁷ *Tuncay/Ekmekçi*, 154.

³⁸⁸ "...Buna göre, maddenin 1/ (b) bendinde sayılan istisnalara girmemesi koşuluyla hizmet akdi karşılığı elde edilen gelirlerden sigorta primi kesilmesi asıldır. Anılan Kanunun 3. maddesinde ücret, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmış, İş Kanununun 32. maddesinde de genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tarif edilmiştir. 5510 Sayılı Kanunun 80. maddesinin I. fıkrasının (a) / (I) alt bendindeki "ücretler" kavramı içme asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir.", Y10HD, 11.4.2014, 962/8424, (www.kazanci.com), 12.5.2015,

³⁸⁹ "...Sözü edilen yasal düzenlemeye göre yıllık izin ücreti sigorta primi yönünden istisna kapsamında değildir. Başka bir anlatımla işçinin çalıştığı sırada kullandığı izin dönemine ait ücretler gibi, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken yıllık izin ücreti de sosyal sigorta primine tabidir. Ancak yine sözü edilen yasal sınırlamaya göre yıllık izin ücreti hak edildiği ayın sigorta primi tavanı aşmamak üzere prime tabi tutulmalıdır. Bu durumda yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona erdiği anda muaccel olmakla, fesih tarihindeki prime esas kazançlar dikkate alınarak ve tavan esas gözetilerek prime tabi tutulması gerekir. Daha açık bir ifadeyle, iş sözleşmesinin son bulunduğu aya ait prime esas kazançların tamamı dikkate alındığında yıllık izin ücretinin tavanı aşmayan kısmı sigorta primine tabi tutulmalıdır. Gerekirse bu yönden bilirkişiden ek hesap raporu alınmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.", Y9HD, 12.6.2014, 16959/19234, (www.kazanci.com), 13.5.2015. Ayrıca bkz. Y22HD, 20.5.2014, 35997/13537, (www.kazanci.com), 17.5.2015.

³⁹⁰ *Tuncay/Ekmekçi*, 156.

Öte yandan, ücret niteliğinde olan kıdem zammı, vardiya ve gece zammı, yıpranma zammı, eleman teminindeki güçlük zammı, mali sorumluluk ödeneği, makam tazminatı, askerlik parası, yılbaşı parası, izin harçlığı, jestiyon, temettü, temsil ödeneği, özel okul öğretmenlerine ödenen eğitim öğretim tazminatı,³⁹¹ futbolculara ödenen transfer bedelleri,³⁹² seyyar görev tazminatı, özel hizmet tazminatı, iş riski zammı, ek görev ücreti, çalışma ödeneği ve meslek tazminatı, huzur hakkı, geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara bu dönemde işverence ödenen ücret prime esas kazanç matrahına tabidir.³⁹³ Buna karşın Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, yurt dışında elde edilen ücret gelirlerinin prime tabi olmadığı görüşündedir.³⁹⁴

İşçinin işe iadesi için kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere başvurmuş olması kaydıyla işe başlatılsın veya başlatılmasın işçilere çalıştırılmayan süreye ilişkin en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar akdin feshedildiği aydan başlanılarak ilgili ayların prime esas kazançlarına dahil edilerek işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler kesilir. Ayrıca bu süreler hizmetten sayılır (İşveren Uygulama Tebliğ m.7.3). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine

³⁹¹ "...Sosyal Sigortalar Kurumu 77.maddesinin II. bendine göre "yolluklar, çocuk ve aile zamları, ölüm, doğum ve evlenme yardımları ile aynı yardımlar sigorta priminin hesabına esas tutulacak ücretlerin aylık tutarının tespitinde nazara alınmaz" hükmüne yer verilmiştir. Madde, prim hesabında dikkate alınmayacak kazanç türlerini örnek verici değil, sayılı ve sınırlı biçimde öngörmüştür. Bu hüküm 506 Sayılı Yasanın 77.maddesinin istisnadır. İstisnai hükümlerin dar yorumlanması ve uygulanması hukukun genel ilkelerindedir. Bu istisna hükmüne girmeyen "Eğitim ödeneğinin" sigorta primine tabi tutulması gerekir.", Y10HD, 13.6.2002, 4245/5427, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 290.

³⁹² "...Profesyonel Futbol Yönetmeliğinin 42.maddesinin A bendi hükmüne göre transfer bedeli, 'Amatörlükten profesyonelliğe veya profesyonel bir takımdan diğer profesyonel takıma geçişte futbolcuya ödenen bedeldir.' Şu duruma göre transfer bedeli prim kavramı içine girer... Bu nedenlerle, transfer bedelinin dahi futbolcuya ödenen kısmı ve yalnız ödendiği aylara hasren primlerin hesabında göz önünde tutulması gereklidir.", Y10HD, 19.1.1974, 1296/594, *Cuhruk/Çolakoğlu/Bükey*, 676-677. Bu konuda ayrıca bkz. *Saracel*, 21.

³⁹³ *Güzel/Ocak*, Ek Yükümlülükler, 160. *Tuncay/Ekmekçi*, 155. *Saracel*, 18-19. *Kızılray*, 221.

³⁹⁴ YHGK, 2.3.1994, 10-859/116, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 289. Bu kararın eleştirisi için bkz. *Okur*, *Değerlendirme* 1994, 133.

İlişkin Genelgesi³⁹⁵ uyarınca işe iade kararı verilen işçi için yeniden işe giriş bildirgesi verilmesine gerek yoktur.³⁹⁶ O halde, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin çalıştırılmadığı süre içinde sosyal sigorta ilişkisi en çok dört ayla sınırlı olarak devam eder.³⁹⁷ İşçiye ödenecek ücret üzerinden de işsizlik sigortası dahil tüm sosyal sigorta primleri kesilir.³⁹⁸ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24. maddesi işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini düzenlemektedir. Kanunun 24. maddesinin 3. fıkrasına göre; “*Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.*” Burada kanun koyucu en çok dört aylık boşta geçen süreyi değil temsilcilik süresinin devamını esas almıştır. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde işverene başvursun ya da başvurmasın anılan ücret temsilciye ödenecektir. Dolayısıyla bu ücret de prim matrahına dahildir. Nitekim, yüksek mahkeme vermiş olduğu bir kararında bu bağlamda şu görüşlere yer vermiştir:

³⁹⁵ 4.3.2005, 16-330 sayılı Genelge.

³⁹⁶ Ekmekçi, Genelge Üzerine, 967.

³⁹⁷ Başterzi (S), Kesinti, 205. Yazara göre, “İşçinin ücrete hak kazanamadığı 4 ayı aşan kısımda da, varsayımsal çalışma devam ettiği için, işverence işçi adına prime esas asgari kazanç rakamı üzerinden prim bildirgesi verilmesi ve primlerin ödenmesi gerektiği düşünülebilir.”

³⁹⁸ “...4857 Sayılı İş Yasasının 21/3 maddesi “Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir” hükmünü içermekte olup, hükümden de açıkça anlaşıldığı üzere, işçilik ücreti ve diğer hakları elde eden sigortalının sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakılması mümkün değildir. Zira Sosyal Güvenlik Hakkı, devletin kurduğu sosyal güvenlik düzeninin bireylere tanıdığı sosyal nitelikteki haklardır. Her ne kadar anılan dönemde, işverenin fesih kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdinin son bulacağı düşünülebilir ise de; mahkemece verilen feshin geçersizliği kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdi hukuken geçerli hale geldiğinden işveren, bu döneme ilişkin iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası prim borcundan sorumlu olup, bu borcu kuruma ödemesi gerekir.”, Y10HD, 1.2.2007, 12679/1436, Turan Feshin Etkileri, 2418-2419.

“...buna göre davacının 26.12.1996 - 12.6.1997 tarihleri arasındaki süre içinde de sigortalılık niteliğini sürdürmüş, ayrıca işyerinde fiilen çalışmamış olmasının kendi iradesi dışında gerçekleşmiş olmasına, yasa uyarınca sigortalıya yapılması gereken ödemelerin tazminat niteliğinde olmayıp farazi bir hizmet karşılığı ödenen ücret niteliğinde bulunmasına ve bu ödemelerden; Sosyal Sigortalar Kanununun 77. maddesi uyarınca ait olduğu ayların ücretleri üzerinden sigorta primleri kesilmesinin gerekmesine göre davanın kabulünde yasaya aykırı bir yön bulunmadığından..”³⁹⁹

İşçi işe başlatıldığında bildirim süresine ait ücreti ile kıdem tazminatı peşin olarak ödenmiş ise işçiye ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer alacaklarından mahsup edilir. Dolayısıyla SSGSSK 80. maddesi uyarınca bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının prime tabi tutulmaması nedeniyle işçiye işe başlatılması halinde ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları mahsup edilmemiş haliyle prime tabi tutulacak ve bu süreler prim ödeme gün sayısından sayılacaktır⁴⁰⁰ (İşveren Uygulama Tebliğ m.7.3).

Toplu iş sözleşmesine konulan bir hükümle çalışılmayan dönemler için işverenin prim ödeme yükümlülüğünün devam edip etmeyeceği sorusu gündeme gelmektedir. Yüksek mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta şu yönde karar vermiştir: “...Uyuşmazlık fiili bir çalışmanın bulunmadığı giderek ücret ödenmediği halde TİS gereğince primleri yatırılan sürelerin sigortalı çalışma olarak kabulünün mümkün bulunup bulunmadığına ilişkindir... 30.6.2006 ile 18.10.2006 tarihleri arasında kalan süreye gelince; Anılan dönemde sigortalının çalışarak ücret hak etmesi ve işverenin de sigortalıdan prim kesmesi söz konusu bulunmadığına göre 30.6.2006-18.10.2006 tarihleri için iptal bordrosu düzenlenmesine ilişkin kurum işleminin doğru olduğu

³⁹⁹ Y10HD, 13.6.2000, 2921/4359, *Tuncay/Ekmekçi*, 156.

⁴⁰⁰ Bu konuda ayrıca bkz. *Başterzi (S)*, Feshe Karşı Koruma, 84.

ortadadır.”⁴⁰¹ Karar, bizce isabetidir. Gerçekten de, ücret ödenmeyen bir dönemde (örneğin, istirahatli dönemde) prim kesintisi yapılması mümkün değildir.⁴⁰²

Ücretin prime esas kazanca dahil edilmesi için hak edilmesi yeterlidir. Diğer bir deyişle ücretin sigortalılara ödenmesi gerekmez.

-Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ile özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar: Prim, ikramiye ve benzeri nitelikteki ödemeler aslında ücretin eki niteliğinde olup onun bir parçasıdır. Dolayısıyla prime esas kazançlara dahildir.

Prim, ikramiye ve benzeri ödemelerin primlerin hesabında göz önünde tutulması için sigortalı tarafından hak kazanılmış olmaları yeterli değildir. Primlerin Kuruma ödenmiş olmaları da gerekir.⁴⁰³ Örneğin, ikramiyelerin taksitler halinde ödendiği durumlarda her bir ödeme dilimi ait olduğu ayın kazancına dahil edilir.⁴⁰⁴ Ancak, İşveren Uygulama Tebliğin getirdiği özel bir düzenlemeye göre sigortalılara, çeşitli nedenlerle (ücretsiz izin, istirahat gibi) ay içinde çalışmasının bulunmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazanca dahil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapılması halinde ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim ödeme gün sayısının bulunmaması nedeniyle ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dahil edilecektir. Ancak ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak

⁴⁰¹ Y21HD, 15.3.2011, 914/2224, *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 291.

⁴⁰² Benzer görüş için bkz. *Uşan*, Değerlendirme 2011, 436-438.

⁴⁰³ *Saracel*, 21.

⁴⁰⁴ *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 292. *Güzel/Ocak*, Ek Yükümlülükler, 162. “...506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 77/b. maddesinde sözü edilen ikramiye bir için verilmiş bulunsa da, ödendiği ay diğer kazançlarıyla toplanarak hesaplanacak bir prim matrahıdır...”, Y10HD, 17.6.1976, 9560/4827, *Cuhruh/Çolakoglu/Bükey*, 684.

kazanılmadığı durumlarda, ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazanca dahil edilemeyecektir (m.7.6).

Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun⁴⁰⁵ uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere ilave tediye adı altında her yıl birer aylık istihkakları tutarında ikramiye ödenir. Bunun yanı sıra, Bakanlar Kurulu da bir ikramiyenin daha ödenmesine karar verebilir.⁴⁰⁶ İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanunun 4/2 hükmüne göre; *“Bu tediyelerden çeşitli işçi sigortalarının icap ettirdiği primler kesilmez ve bu paralar borç için haczedilemez.”* Bu düzenleme uyarınca ilave tediye­lerden sosyal sigorta primi kesilmez. Ancak, İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanundan daha sonra yürürlüğe giren SSGSSK 80/1-(c)’ye göre *“Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.”* Yine, SSGSSK’nın 105. maddesine göre; *“21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi, 26/10/1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile 10/7/1987 tarihli ve 285 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5 inci maddesinin on birinci fıkrası hariç olmak üzere, diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.”* Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanuna istinaden ödenen ilave tediye­lerden sosyal sigorta primi kesilir. Dolayısıyla, İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanunun düzenlemesinin geçerliliği bulunmamaktadır.⁴⁰⁷

⁴⁰⁵ RG.11.7.1956, 9355.

⁴⁰⁶ İlave tediye konusunda detaylı bilgi için bkz. *Süzek*, İş Hukuku, 382-383. *Akyiğit*, İlave Tediye, 551-562.

⁴⁰⁷ Bu konuda ayrıca bkz. *Uşan*, İlave Tediye, 255-257. *Akyiğit*, İlave Tediye, 563-572. “...Dosya içeriğine göre davacı işçi ile davalı işveren arasında ilave tediye alacağından sigorta primi kesilip, kesilemeyeceği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır... Olayda, davacının ilave tediye alacağından kesilen sigorta primlerinin iadesine karar verilmiştir. 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Kanunun 80/c ve 105. maddeleri uyarınca ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 1.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir. Yapılan kesinti kanundan kaynaklanmaktadır. Mahkemece

- İdare Veya Yargı Mercilerince Verilen Karar Gereğince Yapılan Ödemeler:

Sigortalılar idari veya yargı organlarının verdikleri kararlar sonucu fazla mesai, hafta tatili, ücret, ikramiye gibi ödemelere hak kazanmaktadır. Bu tür kazançların prime esas alınması için hak kazanmak yeterli olmayıp, sigortalılara mutlaka ödenmesi gerekmektedir.⁴⁰⁸ Yargıtay kararları da ödenen ücret niteliğindeki kazançların ödemenin yapıldığı dönemin prim matrahına dahil edilmesi gerektiği yönündedir. Yüksek mahkemeye göre “...Yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların hak kazanıldığı dönemlerin prime esas kazançlarına dahil edilmesi isabetsiz olup ödenmesi koşuluyla ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dahil edilmesi; hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması karşısında ise, yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekir...”⁴⁰⁹

-Toplu İş Sözleşmesine Göre Ödenen Ücret Zamları: Bazı durumlarda toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi imza tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenmektedir. Bu gibi hallerde ücret zamları geriye etkili olarak yürürlüğe girer. Yargıtay, Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde ödemeleri 77/1-(c)’ye göre kabul ediyor ve yapıldıkları ayın kazancına dahil ediyordu. Bu ise prime esas kazancın üst sınırın aşılmasına neden olarak Kurumun prim kaybına yol açıyordu.⁴¹⁰ Daha sonra, yüksek mahkeme görüş değiştirerek toplu iş sözleşmesiyle geriye doğru yapılan ödemelerin ait oldukları aya ilişkin prim matrahına dahil olduğu sonucuna varmıştır. Yargıtay Hukuk Genel

anılan kanun hükmü göz önüne alınmaksızın 6772 Sayılı Kanunun 4. maddesi gerekçe gösterilerek davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y9HD, 15.11.2011, 48313/43574, (www.kazanci.com), 16.5.2015. Kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Uşan*, Değerlendirme 2011, 435.

⁴⁰⁸ *Saracel*, 21. *Tuncay/Ekmekçi*, 157.

⁴⁰⁹ Y10HD, 2.2.2012, 9799/3613, *Caniklioglu*, Değerlendirme 2012, 479-481.

⁴¹⁰ *Saracel*, 21. *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 295. *Tuncay/Ekmekçi*, 157.

Kurulunun bir kararında bu konuya ilişkin olarak şu görüşlere yer verildiği görülmektedir: “...Oysa, toplu sözleşme geriye yürütüldüğüne ve işveren tarafından kendiliğinden icra ve infaz edildiğine göre geriye yürütülen dönemin her ay için önceden alınan ücretle geriye yürütme nedeniyle doğan ücret farkı toplanıp tavanı aşmayan kesiminden prim kesilmesi ve önce alınan primler düşülmek suretiyle prim hesaplanması gerekirdi ve böylece 506 sayılı Kanun'un 77/1 maddesine uygun prim matrahı elde edilir ve prim alınmış olurdu. Bu işlem toplu sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra dahi yapılırsa, hesaplanan ve alınan primler ücret farklarının ait olduğu ayların primleri olarak kabul edilir ve böylece hem Kurum prim kaybına uğramaz, hem de sigortalı bu prime bağlı sigortalılık haklarından yararlanmış olurdu.”⁴¹¹ SSGSSK döneminde de bu uygulama sürmüş ve hatta İşveren Uygulama Tebliğinde de açıkça belirtilmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmeleri uyarınca veya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve toplu iş sözleşmesi dışında kalan personel ile toplu iş sözleşmesine tabi olmakla birlikte sendikalara üye olmamaları nedeniyle özel sektöre ait işyerlerinde sözleşme kapsamında bulunmayan personele geriye yönelik olarak ücret farkı ödenmesine karar verilmesi halinde, söz konusu ücret farkları, ilişkin oldukları ayların kazancına dahil edilerek prime tabi tutulur (İşveren Uygulama Tebliği, m.7.2.).

⁴¹¹ YHGK, 17.5.1989, 10-250/361, (www.kazanci.com), 17.5.2015.

B. Bağımsız Çalışan Sigortalıların (4/1-b) Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançları

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinin 2. fıkrasına göre sigortalının aylık prime esas kazancı, Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartıyla kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın otuz katıdır. Beyanda bulunmayan sigortalıların aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı olarak belirlenir.⁴¹²

Sigortalının prime esas kazancıyla ilgili beyanı, beyanın yapıldığı tarihteki aydan başlanılarak dikkate alınır ve yapılmış olan bu beyan değiştirilmediği sürece sonraki aylar için de geçerlidir. Sigortalı beyanın ardından üst üste on iki aydan fazla prim ödemesinde bulunulmazsa bu on iki aylık sürenin sonundan itibaren beyanın geçerliliği ortadan kalkar. Beyanda bulunmayan, beyanının geçerliliği ortadan kalkan veya beyanları SSGSSK 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katının altında kalan sigortalının aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katıdır (SSİY m.98/1-a).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının 80/2-(b) hükmüne göre sigortalı aynı zamanda işveren ise aylık prime esas kazancı çalıştırdığı sigortalıların prime esas günlük kazancının en yükseğinin otuz katından az olamazdı. Aylık prime esas kazancı, çalıştırdığı sigortalının otuz günlük prime esas kazancından düşük olan sigortalıların aylık prime esas kazançları, belirlenen kazanç düzeyine çıkartılarak aradaki prim fark

⁴¹² SSGSSK m. geçici 16/1: “Belirtilenler için 80 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen “otuz” ibaresi ile (4) numaralı alt bendinde belirtilenler için, bu Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde belirtilen “otuz” ibaresi, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için “on beş” olarak uygulanır ve prime esas günlük kazancın otuz katını geçmemek üzere takip eden her yıl için bir puan artırılır.”

gecikme cezası ve gecikme zammı eklenerek tahsil edilmekteydi.⁴¹³ Ancak, bu düzenleme 23.4.2015 tarihinde 6645 sayılı Kanunun 46. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Bu fıkranın amacı, 4/1-(b) kapsamında sigortalı olan gerçek kişi işverenlerin yanlarında çalıştırdığı sigortalılardan (4/1-a) daha az prim ödememesinin önlenmesiydi. Kanımızca, bu yerinde hüküm uygulamada meydana gelebilecek muvazaalı uygulamaları engelleyici nitelikteydi.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(b) kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek birden fazla durumun söz konusu olması halinde bu fıkranın (a) ve (b) bentlerinde belirtilen esaslara göre tek beyanda bulunulur (m.88/2-c). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre SSGSSK 4/1-(b) kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek birden fazla durumun söz konusu olması halinde kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin sigorta primi tehlike sınıf ve derecesi en yüksek olan işyeri üzerinden hesaplanırdı (m.98/1-c). Fakat, 6385 sayılı Kanunla yapılan değişikliktten sonra kısa vadeli sigorta kollarından tehlike sınıf ve derecesine bakılmaksızın aynı oradan prim alınmaya başlanmıştır. Dolayısıyla yönetmelikteki hüküm anlamını yitirmiştir.

C. Devlet Memurlarının (4/1-c) Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançlar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80/3. fıkrasına göre bu kanuna göre ilk defa⁴¹⁴ 4/1-(c) kapsamında sigortalı olanların prime esas kazançlarının hesabında aylıklarını personel kanunlarına göre alan sigortalılar için; ilgili kanunları

⁴¹³ 5510 sayılı Kanunun mülga 88/2-(b) kapsamındaki şirket ortakları için uygulanamayacağı görüşü için bkz. *Demir*, 121-124.

⁴¹⁴ 5434 sayılı Kanuna göre iştirakçi olup 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra bu Kanunun 4/1-(c) bendine tabi olarak çalışmaya başlayanlar hakkında geçici 4. madde uygulanmaktadır.

uyarınca aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen aylık tutarları, memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarları, makam, temsil ve görev tazminatları, Devlet Memurları Kanununun 152. maddesi uyarınca ödenen tazminatlar esas alınır.

Kadro karşılığı sözleşmeli olarak görev yapan sigortalılar ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10. maddesi kapsamındaki sigortalılar, açıktan vekil olarak atanan sigortalılar ve bazı kamu görevlileri için kanunda ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur. Vekalet veya ikinci görev karşılığında yapılacak ödemeler ise prime esas kazancın hesabında dikkate alınmaz.

Ayrıca, SSGSSK 4/1-(c) kapsamındaki sigortalılardan görevden uzaklaştırılan, görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan, kanunları gereğince eksik aylığa hak kazananların prime esas kazançlarının yarısı dikkate alınır. Ancak kendi kanunlarına göre bu süreler için sonradan görevlerine iade edilenlerden prime esas kazançlarının tamamı üzerinden prim alınır. Prime esas kazançların yarısı üzerinden prim alınanların prim ödeme gün sayısı bu sürelerin yarısı olarak hesaplanır (m.45/1).

Görevine son verilenlerden yargı kararı ile görevlerine iade edilenlerin primleri göreve son verildiği tarihten görevine başladığı tarihe kadar kendi kadrosunun veya emsali kadronun prime esas kazancına göre hesaplanır. Bu durumdakilerin primlerine ait sigortalı ve işveren hisselerinin gecikme cezası ve gecikme zamları kurumlarınca ödenir ve bu süreler sigortalılık süresinden sayılır. (m.45/2).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(c) kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının tespitinde kanunun 82. maddesinde belirtilen üst sınır aranmaz.

D. Yalnızca Genel Sağlık Sigortasına Tabi Olanlar İçin Esas Alınacak Prime Esas Kazanç

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinin 4. fıkrasına göre sadece genel sağlık sigortalısı sayılan yabancılarla, kanunun 60. maddesinde sayılan bentlerden herhangi birine girmeyen, yani çalışmayan ve muhtaç olmayan vatandaşların genel sağlık sigortası primine esas kazançları, prime esas günlük kazanç alt sınırının iki katının otuz günlük tutarı; kanunun 60/1-(c)'de belirtilen kişiler için asgari ücret, işsizlik ödeneği veya kısa çalışma ödeneği alanlar için ise prime esas asgari kazanç tutarı esas alınır.⁴¹⁵

Ayrıca aile içinde bir kişiye düşen prime esas kazanç asgari ücretin üçte birinden fazla olanlar için kanunda özel bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, Sosyal Güvenlik Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilen aile içindeki gelirin kişi başına düşen aylık tutarı; asgari ücretin üçte birinden asgari ücrete kadar olduğu tespit edilen kişiler için 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının üçte biri, asgari ücretten asgari ücretin iki katına kadar olduğu tespit edilen kişiler için 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutar, asgari ücretin iki katından fazla olduğu tespit edilen kişiler için 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının iki katı prime esas asgari kazanç tutarı olarak esas alınır (m.80/3).

⁴¹⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 299-300.

2. Kısmen Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançlar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının 80/1-(b) hükmüne göre; “*Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30’unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz.*” Sigortalıya yapılan ödemelerin miktarı Kurumca belirlenen tutarın üzerindeyse fazla olan kısım prim matrahına dahil edilir. Bu hüküm Kanunun 4/1-(a) kapsamındaki sigortalıların kazançları hakkında uygulanır.

-*Yemek Parası:* İşyerinde veya ekinde işveren tarafından yemek verilmemesi şartıyla sigortalılara yemek parası adı altında yapılan ödemeler fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alınarak on altı yaşından büyükler için belirlenen günlük asgari ücretin % 6’sının yemek verilecek gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak miktarı prime esas kazançların tespitinde dikkate alınmayacaktır. Dolayısıyla bu tutardan prim kesilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği, m.7.7.1).

Bu durumda, yemek parası adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazançta dahil edilecek tutar;

Brüt Günlük Asgari Ücret * % 6 * (Ay İçinde Fiilen Çalışılan Gün Sayısı)
Yemek Parası Verilen Gün Sayısı = İstisna Tutarı,

Ödenen Yemek Parası – İstisna Tutarı = Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Yemek Parası formülüyle hesaplanacaktır.

Örnek: Aylık brüt ücreti 2.000,00 TL olan sigortalı (E) için 2012/Nisan ayında 300 TL tutarında yemek parası ödenmiştir. (E)’nin ilgili ayda hafta sonları (Cumartesi ve Pazar günleri) ve 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramında fiilen

çalışmadığı göz önüne alındığında yemek parası adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazanca dahil edilecek tutar;

$$29,55 \text{ TL} * \% 6 * 20 \text{ Gün} = 35,46 \text{ TL (İstisna Tutarı)}$$

$$300 \text{ TL} - 35,46 \text{ TL} = 264,54 \text{ TL olarak hesaplanmaktadır.}$$

Öte yandan, sigortalılara ay içinde yemek parası olarak nakit ödeme yapılmaksızın, çalıştıkları işyerinin dışında yemek üretimi yapan başka firma veya şahıslar tarafından (örneğin yemek kuponu karşılığında) gerek işyerinde, gerekse işyerinin dışında yemek verilmesi halinde, işverenlerce bu firma veya şahıslara fatura karşılığında yemek bedeli olarak ödenen fatura bedelleri prime esas kazanca dahil edilmeyecektir.

-Çocuk Yardımı: Sigortalının fiilen çalışmasının olup olmadığına bakılmaksızın, sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan çocuklarından on sekiz yaşını, lise ve dengi öğrenimi veya Meslekî Eğitimi Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ya da işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde yirmi yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde yirmi beş yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarından en fazla iki çocuk (iki çocuk dahil) için çocuk zammı adı altında yapılan ödemeleri on altı yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %2'si (Devlet Memurları Kanununun 4/1-c kapsamında çalışan sigortalıların aynı şartları taşıyan her bir çocuğu için % 4'ü oranındaki tutarı) aylık prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır (İşveren Uygulama Tebliği m.7.7.2).

Bu durumda, çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazanca dahil edilecek tutar;

Brüt Aylık Asgari Ücret * % 2 * Çocuk Sayısı (İki Çocuğa Kadar) = İstisna Tutarı,

Ödenen Çocuk Zammı – İstisna Tutar = Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Çocuk Zammı formülüyle hesaplanacaktır.

Örnek: Aylık brüt ücreti 2.000,00 TL olan sigortalı (E)'ye 2012/Nisan ayında üç çocuğu göz önüne alınarak çocuk başına 100 TL çocuk zammı verilmiştir. Buna göre (E)' nin prime esas kazancına dahil edilecek tutar

Brüt Aylık Asgari Ücret * % 2 * Çocuk Sayısı (İki Çocuğa Kadar) = İstisna Tutarı

886,50 X %2 X 2 =35,46 TL olarak hesaplanmaktadır.

300 TL – 35,46 TL = 264,54 TL (Prime Esas Kazanca dahil edilecek çocuk zammı)

-Aile Yardımı: Sigortalının fiilen çalışmasının olup olmadığına bakılmaksızın, sigortalının eşinin Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmaması ve Kurumdan gelir veyahut aylık almaması durumunda sigortalılara aile zammı adı altında yapılacak ödemelerin on altı yaşından büyükler için belirlenen aylık asgari ücretin %10'u (Devlet Memurları Kanununun 4/1-c kapsamında çalışan sigortalıların aynı şartları taşıyan eşi için % 20'si oranındaki) tutar aylık prime esas kazançların hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır (İşveren Uygulama Tebliği m.7.7.3).

Bu durumda, aile zammı adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazanca dahil edilecek tutar;

Brüt Aylık Asgari Ücret * % 10 = İstisna Tutarı,

Ödenen Aile Zammı – İstisna Tutarı = Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Aile Zammı formülüyle hesaplanacaktır.

Örnek: Aylık brüt ücreti 2.000,00 TL olan sigortalı (E) için 2012/Nisan ayında 200 TL tutarında aile zammı verilmiştir. (E)'nin prime esas kazancına dahil edilecek tutar;

$$\text{Brüt Aylık Asgari Ücret} * \% 10 = \text{İstisna Tutarı}$$

$$886,50 * \% 10 = 88,65 \text{ TL (istisna Tutarı)}$$

$$200 \text{ TL} - 88,65 \text{ TL} = 111,35 \text{ TL olarak hesaplanmaktadır.}$$

-Özel Sağlık ve Bireysel Emeklilik Primi: Sigortalı adına ay içinde özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payı adı altında işverence yapılan ödemeler toplamının aylık asgari ücretin % 30'na isabet eden kısmı prime esas kazanca dahil edilmeyecek kalan tutar ise ödendiği ayın prime esas kazancına dahil edilecektir (İşveren Uygulama Tebliğ m. 7.7.4).

Özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payı adı altında işverenlerce yapılan ödemelerden prime esas kazanca dahil edilecek tutar;

$$\text{Brüt Aylık Asgari Ücret} * \% 30 = \text{İstisna Tutarı,}$$

Özel Sağlık Sigortası Primi + Bireysel Emeklilik Katkı Payı – İstisna Tutarı = Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Özel Sağlık Sigortası Primi ve Bireysel Emeklilik Katkı Payı Tutarı formülüyle hesaplanacaktır.

Örnek: 2012/ Nisan ayında sigortalı (A) için işverence brüt 200,00 TL özel sağlık sigortası primi ve brüt 100,00 TL bireysel emeklilik katkı payı ödendiği varsayıldığında, bu tarihte yürürlükte bulunan asgari ücret de 886,50 TL olduğundan,

$$886,50 * \% 30 = 265,95 \text{ TL istisna tutarı,}$$

$$200,00 \text{ TL} + 100,00 \text{ TL} = 300, 00 \text{ TL}$$

300,00 TL – 265,95 TL = 34,05 TL sigortalı (A)’nın 2012/Nisan ayının prime esas kazancına dahil edilecektir.

Yargıtay, Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde vermiş olduğu kararlarında isabetli olarak özel sağlık sigortasının aynı yardım niteliğinde olduğunu ve bu nedenle prime esas kazançta dahil edilmemesi gerektiği görüşündeydi. Yüksek mahkeme, belli bir ihtiyaca yönelik yardımları aynı yardım olarak kabul etmekte ve prim hesabında dikkate alınmamaktaydı.⁴¹⁶ Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bu konuya ilişkin olarak görüşleri şu şekildeydi: “Uyuşmazlık; işyeri sigortalıları için, Nisan 2005-Şubat 2006 devresinde ödenen “özel sağlık sigortası primi”nin, sosyal sigorta primine esas kazanç matrahına dahil edilmesi gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır...Davanın yasal dayanağı, uyuşmazlık tarihinde yürürlükte bulunan mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 4958 sayılı Kanunun 36. maddesi ile değişik 77. maddesi olup... Anılan maddede özel sağlık sigortası primine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda, “özel sağlık sigortası” primlerinin “aynı yardım” ya da, sigortalıya yapılmış (primlerin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarına matrahına dahil edilebilecek) bir ödeme niteliğinde olup olmadığının belirlenmesi önem taşımaktadır. Anayasanın 56.maddesi Devlete, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak amacıyla hizmet verme; bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak yerine getirme; sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için, genel sağlık sigortası oluşturma görevi yüklemiştir... İşveren tarafından özel sağlık kuruluşlarından, poliçe kapsamında yararlanabilmek amacıyla yaptırılan özel sağlık sigortasına ilişkin primlerinin sigortalı (ücret) geliri kapsamında değerlendirilmesi,

⁴¹⁶ Y21HD, 5.2.2007, 4180/1193, *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 305. Ayrıca bkz. *Güzel/Ocak*, 170.

özel sağlık sigortasının sağlık hizmeti biçimindeki (aynı) niteliği dikkate alındığında da isabetli bulunmamaktadır... Uyuşmazlık tarihinde yürürlükte bulunan Sosyal Sigortalar Kanunun 77. maddesinin engel bir düzenleme içermiyor olması karşısında, özel sağlık sigortasını teminen sigorta ettiren (işveren) tarafından sigorta şirketlerine yapılan prim ödemelerinin, sigortalının ücret gelirine dahil olduğu, bir diğer ifadeyle, bu prim ödemesinin sigortalıya yapılmış nakdi ödeme niteliğinde bulunduğu değerlendirmesi somut uyuşmazlıkta kabul edilemez...’’⁴¹⁷

Buna karşılık, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesi açıkça bu konuda yeni bir düzenleme getirdiğinden anılan kararların geçerliliği halihazırda bulunmamaktadır. Yeni düzenleme doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre isabetli değildir. Özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik primlerinin tamamının prim kesintisinden muaf olması isabetli olur.⁴¹⁸ Zira, özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik niteliği gereği aynı yardım özelliği göstermektedir. Sigortalılara bu yardımların yapılması ücretlerinde bir artışa neden olmamaktadır. Sigortalılar, somut olarak sunulan bir imkandan istifade etmektedirler. Kanun koyucunun SSGSSK döneminde böyle bir düzenlemeye gitmesinin nedeni mümkün olduğunca sigortalının tüm kazançlarından ve elde ettiklerinden prim alma düşüncesi olabilir.⁴¹⁹

Sigortalının özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik katkı payının ödendiği aydaki prime esas kazancının, SSGSSK 82. maddeye istinaden belirlenen prime esas kazanç üst sınırının üzerinde olması halinde, söz konusu özel sağlık sigortası ve

⁴¹⁷ YHGK, 30.12.2009, 10-573/605, (www.kazanci.com), 18.5.2015.

⁴¹⁸ Bu yönde bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 164. *Ekmekçi*, 21.HD’nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine, 124-126. *Ekmekçi*, Özel Sağlık Sigortası, 68-71. Aksi yönde bkz. *Özkaraca*, Aynı Yardım Kavramı, 184. Ayrıca bkz. *Ekmekçi*, Değerlendirme 2009, 371-374.

⁴¹⁹ *Alper*, Prime Esas Kazançlar, 166.

bireysel emeklilik katkı payları takip eden iki ayda üst sınır aşılmamak kaydıyla sigortalının prime esas kazancına dahil edilecektir.

Sigortalı adına işveren tarafından yalnızca özel sağlık sigortası primi veya yalnızca bireysel emeklilik katkı payı ödenmiş olması durumunda ise, prime esas kazançta dahil edilecek tutar, ödenen özel sağlık sigortası primi veya bireysel emeklilik katkı payı üzerinden %30 oranındaki istisna tutarının düşülmesi suretiyle hesaplanacaktır.

3. Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar

Prim matrahına dahil edilmeyecek kazançlar SSGSSK 80/1-(b)'de sayılı ve sınırlı olarak belirtilmiştir.⁴²⁰ Şu halde, maddede belirtilen dışında her türlü ödeme ile ayni yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlarda prime tabi tutulmayacağı belirtilen kazançlara ilişkin muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz (SSGSSK m. 80/1-c).

-Ayni Yardımlar: İşverenlerce sigortalılara ayni olarak yapılan yardımlar prim matrahına dahil değildir. Yüksek mahkeme, ayni yardımları şu şekilde tanımlamaktadır: “Maddede bahsedilen ayni yardımlardan amaç, sosyal veya kişisel bir ihtiyacın karşılanması yolunda yapılan yardım niteliğinde olmasıdır. Yardımın ayni veya parasal olarak yapılmasının bir önemini bulunmamaktadır. Somut biçimde belli edilmiş bir ihtiyaca yönelik yardımlar ayni yardım olarak kabul edilmeli ve prim hesabında dikkate alınmamalıdır.”⁴²¹

⁴²⁰ Çenberci, 439. Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 157. Tunçomağ, 141. Kızıltay, 224.

⁴²¹ YHGK, 23.10.2013, 10-189/1475, (www.kazanci.com), 19.5.2015.

İşverenler tarafından sigortalılara verilen elbise, erzak, otobüs bileti, sodexho, akbil, odun-kömür gibi mal şeklinde verilen yardımlar prime esas kazançta dahil edilmez. Ancak, bu yardımların aynı olarak değil de, parasının ödenmesi şeklinde verilmesi halinde (yemek parası, yol parası, elbise parası gibi) prime tabi tutulur (m. 80/1-c). Bu konu mülga Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde ciddi tartışmalara neden olmuştu. Sosyal Sigortalar Kanununun ilk halinde, “*Yolluklar, çocuk ve aile zamları, ölüm, doğum, evlenme yardımları ile aynı yardımlar sigorta primlerin hesabına esas tutulacak ücretlerin aylık tutarında tespitinde nazara alınmaz.*” hükmü yer almaktaydı.⁴²² Bu durum, aynı yardımlardan kastın ne olduğu konusunda doktrinde ve uygulamada sorunlara yol açmıştı. Daha sonra, 4958 sayılı Kanunun 36. maddesiyle Sosyal Sigortalar Kanununun sözü geçen 77. maddesinin 2. fıkrası 1.1.2004 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere şu şekilde değiştirilmişti: “*Şu kadar ki, ölüm, doğum ve evlenme yardımları, yolluklar, kıdem, ihbar ve kasa tazminatları, aynı yardımlar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca miktarı yıllar itibariyle belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarının tespitinde nazara alınmaz. Bunların dışında her ne ad altında ödeme yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime tabi tutulur.*” Yapılan değişiklik de aynı yardımlar yerine geçen nakdi ödemelerin prime esas kazançta dahil olup olmadığı tartışmasını sonlandırmamıştır. Bunun üzerine Kurum, 8.8.2003 tarihinde 16-294

⁴²² Yargıtay, toplu iş sözleşmesi gereğince sigortalılara ödenen elbise, elektrik ücreti ile yakıt paralarını aynı yardım olarak nitelendirmiş ve bunların sosyal sigorta prim matrahına dahil olmayacağına hükmetmişti. Nitekim, “Yemek parasını görülen işin karşılığı değil ücrete dahil edilmeyecek ödemeler arasında yer alan aynı yardım olarak tanımlamak gerekir. Yemek yerine bu bedelin verilmiş olması da yardımın bu niteliğini değiştirmez.”, YİBGK, 24.5.1974, 2/6, *Çenberci*, 444.

sayılı Ek Genelge yayımlayarak, aynı yardımların para şeklinde ödenmesi halinde bunların prim matrahına dahil olacağını belirtmiştir.⁴²³

Yargıtay ise yaşanan gelişmelere karşın 2007 yılında verdiği bir kararında “...Aynı yardımdan amaç, sosyal veya kişisel bir ihtiyacın karşılanması yolunda yapılan bir yardımdır. Yardımın aynı veya para olarak yapılmasının önemi bulunmamaktadır. Örneğin; işverenin sigortalılarına dağıttığı elbise, ayakkabı, sigortalı çocukları için, kitap, kırtasiye gibi yardımlar, doğrudan ayın nitelik taşımaya karşın bu yardımlar yemek bedeli, taşıt gideri, yakacak bedeli, dikiş ücreti mesken veya sağlık yardımı, öğrenim yardımı türünden nakitte olabilir. Bu tür somut biçimde belli edilmiş bir ihtiyaca yönelik yardımlar aynı yardım olarak kabul edilir ve prim hesabında dikkate alınmazlar.”⁴²⁴ şeklinde hüküm kurmuştur. Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde verilen bu karar kanımızca oldukça isabetlidir. Nitekim, ister aynı ister nakdi şekilde yapılmış olsun bu yardımlar sigortalıların belli, somut ihtiyaçlarını gidermek için işveren tarafından kendilerine sunulmaktadır. Yemek, elbise, yakacak, kitap vs. gibi yardımların yerine bunların karşılıklarının nakit olarak verilmesi güdülen amaç açısından herhangi bir fark yaratmamaktadır. Dolayısıyla aynı yardımlar yerine yapılan nakdi yardımların da prim kesintisinden muaf olması gerektiği düşüncesindeyiz.⁴²⁵ Ne yazık ki, SSGSSK 80/1-(c) karşısında anılan kararın geçerliliği

⁴²³ *Güzel/Ocak*, 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, 137-138. *Özkaraca*, Aynı Yardım Kavramı, 179-185. *Caniklioğlu*, Primler ve Teşvikler, 158-159.

⁴²⁴ Y21HD, 5.2.2007, 4180/1193, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 302.

⁴²⁵ Benzer görüş için bkz. *Ekmekçi*, 21HD’nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine, 120-124. *Tuncay/Ekmekçi*, 160. Aksi görüş için bkz. *Çenberci*, 440. Yazara göre, “Maddede sözü edilen bir yasa ya da sözleşme hükmüne dayanmayan ve işverenin atıfet niteliğini taşıyan yardımlardır. Örneğin, işveren bayram dolayısıyla kanun ve sözleşme kendisini mecbur kılmadığı halde işçilerine elbise dağıtsa, durum böyledir. Yargıtay kararlarına çoklukla konu olan olaylarda ise, sigortalıya yapılan ödemeler, eski bir deyimle, bir lütuf ve atıfet ürünü değildir. Tersine, işveren, bu parayı toplu iş sözleşmesi gereğince ve sigortalı işçinin var olan hukuksal korunma hakkı çerçevesinde kendisine ödemekle yükümlüdür.” Ayrıca bkz. *Alper*, Prime Esas Kazançlar, 170.

bulunmamaktadır.⁴²⁶ Zira, kanun açıkça aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazanca tabi tutulacağını belirtmiştir.

-*Görev Yollukları*: Görev Harcırah Kanununun 3. maddesinde açıklanmıştır. Anılan maddede belirtilen yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı niteliğinde yapılan ödemeler yolluk kapsamındadır. Bu bakımdan, sigortalılara bireysel iş sözleşmesine veya toplu sözleşmeye dayanılarak ve işveren tarafından sigortalının geçici bir görevle başka yere gönderilmesi veya görev yerini değiştirmesi dolayısıyla verilen ve yolluk kavramına giren ödemeler prime esas kazanca dahil edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği m. 7.8.3).

- *Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları*: Ölüm, doğum ve evlenme hallerinde yapılan yardımlar miktarı ne olursa olsun prime esas kazançların hesabında dikkate alınmayacaktır. Sigortalının anne ve babası, eşi veya çocuğunun ölümü halinde sigortalıya verilen ölüm yardımı ile sigortalının evlenmesi veya çocuğunun olması halinde işveren tarafından yapılan doğum ve evlenme yardımları prime esas kazançların hesabına dahil edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği m.7.8.2).

- *Seyyar Görev Tazminatı, Kıdem Tazminatı, İş Sonu Tazminatı veya Kıdem Tazminatı Mahiyetindeki Toplu Ödemeler ve Keşif Ücreti*: Görevleri gereği sigortalılara ödenen seyyar görev tazminatı, iş akdinin feshi veya çeşitli sebeplerle işten ayrılan işçilere işveren tarafından bir defaya mahsus olmak üzere ödenen kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler ve keşif ücreti prime esas kazancın hesaplanması sırasında dikkate alınmayacaktır (İşveren Uygulama Tebliği m.7.8.4).

⁴²⁶ Bu yöndeki kararların 5510 sayılı Kanun döneminde de sürdürülmesinin mümkün olduğu yönündeki görüş için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 160.

- *İhbar Tazminatı- Kötü Niyet Tazminatı- İş Güvencesi Tazminatı- Sendikal Tazminat-Ayrımcılık Tazminatı*: İş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak yapılan ödemelerden kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş sonu tazminatı, kıdem tazminatı yerine yapılan toplu ödemeler, kötü niyet tazminatı prim kesintisine tabi değildir (İşveren Uygulama Tebliği m.7.8.5).

Her ne kadar iş güvencesi, sendikal ve ayrımcılık tazminatı konusunda bir düzenleme bulunmasa da ücret niteliği taşımayan bu ödemelerin de prim matrahının hesabında dikkate alınmaması gerekir.⁴²⁷

- *Kasa Tazminatı*: İşyerlerinde para veya kıymetli evrak ya da eşya muhafazası ile görevli bulunan sigortalılara muhtemel açıkları kapatmak amacıyla işverenler tarafından ödenen kasa tazminatları ücret niteliğinde değildir. Dolayısıyla bunların prime esas kazançtan istisna tutulması gerekir. Ancak, kasa tazminatı niteliğinde olan ödemelerin para ve kıymetli evrak veya eşya muhafazası ile görevli bulunan sigortalıya ödenmesi gerekir. Sözü geçen kişiler dışındaki sigortalılara bu nitelikte bir ödemenin yapılması halinde anılan ödemeler prime esas kazançta dahil edilir (İşveren Uygulama Tebliği m.7.8.6).

⁴²⁷ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 192. Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 160-161. "...Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi ücret niteliğinde olmayan tazminat alacaklarında net tutar bulunurken, 5510 sayılı yasanın 80. maddesi uyarınca % 14 oranında sosyal güvenlik primi ve % 1 oranında işsizlik sigortası kesintisi yapılmaz, sadece vergi kesintisi yapılır.", Y9HD, 5.9.2012, 48488/27544, (www.kazanci.com), 19.5.2015. Ayrıca bkz. Öztürk, 116.

II. SİGORTALILARIN GÜNLÜK KAZANCININ BELİRLENMESİ

1. Günlük Kazancın Belirlenmesine İlişkin Esaslar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80/1-(g) hükmüne göre günlük kazanç, sigortalının bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak sigortalı bazı günlerde çalışmamış ve ücret almamışsa kendisinin o aya ilişkin prime esas kazancı ücret aldığı gün sayısına bölünerek hesaplanır.

Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları aynı zamanda bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Günlük kazanç belirlenirken sadece prime esas kazançlar esas alınacak, matraha dahil olmayan kazançlar ise göz önünde tutulmayacaktır.⁴²⁸

Öncelikle, primlerin hesabında esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının bir ay içinde prime esas kazancının otuzda biridir. Burada, aydaki gün sayısı (örneğin; 28 gün, 29 gün, 30 gün, 31 gün) önem taşımaz. Ay kaç gün olursa olsun sigortalının elde ettiği prim matrahına dahil kazançlar toplamı otuza bölünür.

Sigortalı ay içinde bazı günler çalışmamış ve bunun sonucunda kendisine ücret ödenmemişse sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı günlere bölünmesiyle bulunur.

Sigortalının ücreti komisyon ücreti ve kara katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ödeniyorsa primlerin hesabında esas tutulacak günlük kazanç kanunun 82. maddesine göre belirlenir (SSGSSK m. 80/1-e). Bu ise, asgari ücretin otuzda biridir.

⁴²⁸ Çenberci, 441.

2. Aynı Anda Birden Fazla İşverenin İşinde Çalışan Sigortalının Primlerinin Hesaplanması

Sigortalı birden fazla işverenin yanında çalışıyorsa her işverenden elde ettiği kazanç ayrı ayrı hesaplanacak ve prim ödemesi buna göre belirlenecektir. Diğer bir deyişle, sigortalının ay içinde farklı işverenlerden elde ettiği prime esas kazançlar birleştirilmeyecektir.⁴²⁹ Sigortalının birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı bu sigortalılık hali için belirlenen miktarı aşarsa aşan kısmın tamamı sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir (SSGSSK m. 82/4). Kanımızca, o ay içinde geri verilen primler için gecikme cezası ve gecikme zammı ile faiz ödenmez. Doktrindeki bir görüşe göre de, talep tarihinden itibaren bir ay içinde ödeme yapılmamışsa sigortalı faiz talep edebilmelidir.⁴³⁰

Burada iade edilecek miktar, sigortalının prim payıdır. Yani, işverenin talep hakkı bulunmamaktadır.⁴³¹

3. Kısmi Süreli Çalışanların Prim Ödeme Gün Sayılarının Hesaplanması

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olması durumunda sözleşme kısmi süreli iş

⁴²⁹ *Güzel/Ocak*, Ek Yükümlülükler, 174. *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 306. “Sigortalının gündüz bir işyerinde, gece başka bir işyerinde çalıştığı tespit edildiği takdirde prim hesabına esas kazançları ayrı ayrı belirlenmelidir.”, Y10HD, 5.6.2001. 3217/4435, *Aslanköylü*, 1248.

⁴³⁰ *Güzel/Okur/Caniklioglu*, 307.

⁴³¹ Böyle bir düzenlemenin nimet-külfet ilkesine uygun olmadığı ve işverenlerin de belli bir miktarı aşan kısmı Kurumdan talep etmesi gerektiği görüşü için bkz. *Güzel/Ocak*, Ek Yükümlülükler, 174. Aksi görüş için bkz. *Saracel*, 30. Yazara göre, fazla ödenen prim, işverenlerin mali yükümlülüklerinde bir artmaya neden olmadığından bu tür bir düzenleme yerindedir.

sözleşmesidir. İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81/1-(ı) hükmüne göre işveren ve sigortalı arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat şeklinde sayılarak hesaplanır.

Ay içerisinde 30 günden az çalışanlar, prim ödeme gün sayılarına ait eksik günlerin genel sağlık sigortası primlerini eksik çalışma süreleri dikkate alınarak kendileri ödemek zorundadır.⁴³²

III. PRİMLERİN HESABINDA ESAS ALINACAK KAZANÇ SINIRLARI

1. Alt ve Üst Sınırın Saptanması ile Alt Sınırın Asgari Ücretle İlişkisi

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının 82.maddesinin 1. fıkrasına göre prim ve ödeneklerin hesabında esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise on altı yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının altı buçuk katı, ancak sosyal güvenlik

⁴³² Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Bilgili*, Kısmi Süreli Çalışanlar, 139-145. *Alper*, Prime Esas Kazançlar, 171-172.

sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için üç katıdır.

Günlük kazanç, belirtilen yasal sınırın altındaysa primler bu miktar üzerinden değil, alt sınır dikkate alınarak hesaplanır. Buna karşın, sigortalının günlük kazancı üst sınırı aşarsa üst sınırı aşan kısım değil; kanunun belirlediği miktar esas alınır. Prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise on altı yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının altı buçuk katıdır. İş Kanunun 39. maddesinde asgarî ücret düzenlenmektedir. SSGSSK'nın lafzından prime esas kazancın alt sınırıyla asgarî ücret arasında bir bağlantı kurulduğu anlaşılmaktadır. Düzenlemenin ilk halinde, prime esas alt kazanç sınırı on altı yaşından büyükler için belirlenen asgarî ücret olarak kabul edilmişti. Bu ise, alt sınır ile asgarî ücret arasında (16 yaşından küçükler için) oluşan farkın işverenlerce ödenmesine yol açmaktaydı. 6111 sayılı Kanunla işverenler aleyhine olan bu hüküm değiştirilmiştir. Böylece, günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri olarak yeniden düzenlenmiştir.⁴³³

6552 sayılı Kanunla anılan maddeye eklenen hüküm uyarınca sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler için bu sınır asgarî ücretin üç katıdır. Bu hüküm 1.10.2014 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 4/1-(c) kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının belirlenmesinde 82. maddede belirtilen üst sınır aranmaz.

⁴³³ *Tuncay/Ekmekçi*, 170. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 309. *Saracel*, 26-27.

Günlük kazançları yukarıdaki belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır. Sigortalının kazancı alt sınırın altında ise bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait sigorta primleri ile ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümü işverence ödenir (SSGSSK m. 82/3).

İşsizlik Sigortası Kanunu 49/5 uyarınca “*İşsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak; 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100. madde hükümleri uygulanır.*” Bu düzenleme uyarınca işsizlik sigortası primi SSGSSK 82. maddesine göre belirlenecek sigorta primine esas kazancın alt ve üst sınırı esas alınarak hesaplanır.

Meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ve 2547 sayılı Kanunun 46. maddesine uyarınca kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar ile kursiyerlerin prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında prime esas günlük kazanç alt sınırı dikkate alınır (SSGSSK m. 80/1-k).

2. Üst Sınırı Aşan Ödemeler: “Devrik Matrah”

Ücretler hak edildikleri aya mal edilerek prime esas kazançta tabi tutulur. Sigortalının ücreti prime esas kazancın üst sınırını aşması halinde bu aşan kısım sonraki ayın kazançlarına dahil edilmez ve prim ödemesi yapılmaz. Üst sınırı aşan

ödemelere uygulamada devrik matrah adı verilmektedir.⁴³⁴ Bu noktada hangi kazançların ücret kavramı içine girdiği büyük önem taşımaktadır. Fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin ve İş Kanununun 70. maddesi uyarınca yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için ödenecek artırımlı ücretler de ücret kavramına dahil olup sonraki ayların prime esas kazançlarına dahil edilmez.⁴³⁵ Ücret dışında kalan ödemelerden kasıt kanımızca sigortalılara çeşitli nedenlerle verilen ek menfaatlerdir. Üst sınırı aşan ücret dışındaki ödemelerin devam eden iki aya⁴³⁶ devredilebilmesi için iş akdinin devam etmesi gerekmektedir. İş sözleşmesi sona ererse bu ödemeler sonraki aya devredilmez ve prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir.⁴³⁷

Sigortalıların ücretsiz izin, istirahat gibi nedenlerle ay içinde çalışmadığı ve ücret ödenmediği aylarda prime esas kazanca dahil olacak nitelikte ücret dışında bir ödeme yapılması halinde, ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin yapıldığı ayda sigortalının prim ödeme gün sayısı bulunmaması nedeniyle ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dahil edilir. Ancak, ödemenin yapıldığı ayı takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanılmazsa ücret dışındaki bu ödemeler prime esas kazanca dahil edilmez.⁴³⁸

Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, kanunun 82. madde hükmü de nazara alınmak suretiyle prime

⁴³⁴ *Tuncay/Ekmekçi*, 171.

⁴³⁵ *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 294.

⁴³⁶ 5754 Sayılı Kanunla değiştirilmeden önce bu süre 12 ay olarak belirlenmişti. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Güzel/Okur*, Ek Yükümlülükler 162-163. *Ekmekçi*, Prim Sistemi, 60-61.

⁴³⁷ *Güzel/Okur*, Ek Yükümlülükler, 163.

⁴³⁸ Bu konuda bkz. *Güzel/Okur*, Ek Yükümlülükler, 164. *Tuncay/Ekmekçi*, 171.

esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir. Bu durumlarda sigorta primlerinin, yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz ve 102. madde hükümleri uygulanmaz (SSGSSK m.80/1-d).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ, KURUMA GÖNDERİLMESİ VE GÖNDERİLMEMESİNİN YAPTIRIMI

I. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ

1. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Düzenlenmesi ve E-Sigorta Uygulaması

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(a) hükmüne tabi sigortalıları çalıştıran işverenler aylık prim ve hizmet belgelerine aşağıda belirtilen hususları yazmalarıdır:

- Çalıştırdıkları sigortalıların sosyal güvenlik sicil numaralarını, ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olan sigortalıların ilk soyadlarını, prim ödeme gün sayılarını, prime esas kazanç tutarlarını, ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde eksik gün sayısını ve eksik çalışma nedenlerini, işe başlama ve işten çıkış tarihlerini, ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde işten çıkış nedenlerini, sigorta primi-işsizlik sigortası primi ve aylık sosyal güvenlik destek primlerini,
- İşverenler ise ad-soyadı ve unvanlarını, işyeri adreslerini, işyeri telefon numarası ve e-posta adreslerini, vergi kimlik numaralarını.

İşverenin sigortalıyı İş Kanununun 7. maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde (geçici iş ilişkisinde) sigortalıyı devralan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur.

Bunun gibi bir işte, bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan alt işverenler de çalıştırdıkları sigortalılar için asıl işyerine Kurumca verilmiş olan sicil numarasını ve alt işveren kodunu yazarak aylık prim ve hizmet belgesini düzenleyip Kuruma vermek zorundadırlar. Asıl işverenin veya sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işverenin de alt işverenler veya sigortalıyı devreden işveren adına aylık prim ve hizmet belgesi düzenlemesi mümkündür. Böyle bir durumda asıl işverenin hangi alt işverene ve sigortalıyı devralan işverenin de hangi işverene ait olduğunu belirtmesi gerekir (SSİY m.102/8).

Kanun, aylık prim ve hizmet belgesinin verileceği süreyi ve biçimi belirleme konusunda Kuruma yetki vermiştir. Kanuna göre, kurum bilgi ve belgelerin internet/elektronik ortamda gönderilmesi konusunda gerçek ve tüzel kişileri zorunlu tutmaya yetkilidir (SSGSSK m. 100/3).⁴³⁹ Ayrıca, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre Kurum, Kanun veya bu yönetmelik gereği verilecek her türlü belge veya bilginin e-sigorta ortamında gönderilmesi hususunda gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları zorunlu tutmaya veya zorunluluk esasını kaldırmaya yetkilidir. (SSİY m. 5/I). Sosyal Güvenlik Kurumunun 2009-92 sayılı Genelgesi uyarınca, 2009/Ekim ayına ilişkin düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgesinden başlanılarak tüm

⁴³⁹ Okur/Güzel/Caniklioğlu, 317. Ayrıca bkz. Caniklioğlu, Primler ve Teşvikler, 161-162.

resmi ve özel sektör işverenleri, çalıştırılan sigortalı sayısı üzerinde durulmaksızın, cari aylara ilişkin aylık prim ve hizmet belgesini e-sigorta kanalıyla göndermekle zorunlu tutulmuştur. Söz konusu belgeler Kuruma yasal süresi içinde kağıt ortamında verilse dahi ilgililer aleyhine SSGSSK 102/1-(c) uyarınca idari para cezası uygulanacaktır (m. 2). Aylık prim ve hizmet belgesinin kuruma e-sigorta kanalıyla gönderilebilmesi için işveren veya yetkili kişiler tarafından usulüne uygun olarak doldurulmuş ve imzalanmış “E-Sigorta Hizmetleri İnternet Kullanıcı Kodu ve Kullanıcı Şifresi Başvuru Formu” ile kurumun ilgili ünitesine başvurulması ve işveren veya yetkili kişiler tarafından e-sigorta Sözleşmesinin imzalanması gerekmektedir (İşveren Uygulama Tebliği m. 2.3.1).

Belge veya bilgileri e-sigorta ortamında göndermekle zorunlu tutulan kurum ve kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun bilgi işlem sistemlerinin hizmet dışı kalması sonucu belge ve bilgiyi, öngörülen sürenin son gününde Kuruma gönderememesi ve muhteviyatı primleri de yasal süresi içinde ödeyememesi hâlinde, 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 (SSİY. m. 5/2).

Aylık prim ve hizmet belgesi, her işyeri için ve sigortalıların tabi oldukları sigorta kolları ve farklı prim oranları dikkate alınarak ayrı ayrı düzenlenir (SSİY. m. 102/6).

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası işverenlerin aylık prim ve hizmet belgesini işyerlerine asma yükümlülüğü bulunmamaktadır.⁴⁴⁰

⁴⁴⁰ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Demircioğlu/Güzel*, 114. *Saraç*, 90. *Bilgili*, 271. *Ekmekçi*, İşveren Yükümlülükleri, 80.

2. Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma Verilme Süresi

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ve İşveren Uygulama Tebliği⁴⁴¹ aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilmesi gereken süre hususunda yol göstericidir. Buna göre, Kanunun 4/1-(a) kapsamında sigortalı çalışanlar

- Özel nitelikteki işyeri işverenleri cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,

- Resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde

saat 23.59'a kadar e-sigorta kanalıyla Kuruma göndermek zorundadır. Belgenin gönderilmesi gereken sürenin son gününün resmi tatile rastlaması halinde aylık prim ve hizmet belgesi son günü izleyen ilk iş günü saat 23:59 a kadar, kuruma, e-sigorta kanalıyla gönderilebilecektir.

Diğer taraftan, bazı özel nitelikteki işyeri işverenleri ayın 15'i ile sonraki ayın 14'ü arasında; bazı resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise ayın 1'i ile 30'u arasında ücret alan sigortalılar çalıştırdığından, bu nitelikteki işyeri işverenlerince;

- Ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,

⁴⁴¹ RG. 1.9.2012, 28398.

- Ayın 15'i ila sonraki ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde,

Kuruma gönderilecektir.

Bazı hallerde aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma yukarıda belirtilen süreler geçtikten sonra verilmesi de mümkündür. Şöyle ki,

- Toplu iş sözleşmeleri uyarınca geriye yönelik olarak ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi⁴⁴²,

- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve toplu iş sözleşmesi dışında kalan sigortalılar ile özel sektöre ait işyerlerinde sendikalara üye olmamaları sebebiyle toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan sigortalılara, geriye dönük ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, alınan karar tarihini,

- Bir aydan fazla istirahat alan sigortalılara Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra istirahatli bulunulan süre için işverenlerince toplu iş sözleşmesine dayanılarak ücret ödenmesi hâlinde, bu ücretlere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin istirahat süresinin sona erdiği tarihi,

- İş Kanununun 21. maddesi uyarınca iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca, göreve iadesine karar verilen sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin

⁴⁴² Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Ekmekçi*, Genelge Üzerine, 969.

işçiyi işe başlatmaması halinde, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihi⁴⁴³,

- İdare mahkemesi kararlarına göre görevlerine iade edilen sigortalı personele ödenmesine karar verilen ücretlere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihi,

- Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (b) bendi kapsamında bulunanlardan Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülenlere enflasyon farkı veya başka ad altında geriye yönelik olarak yapılan ödemelere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, ödemenin yapıldığı tarihi,

- Toplu iş sözleşmelerine tabi işyeri işverenlerince veya kamu idarelerince ya da yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenen ücret dışındaki ödemelere ilişkin ek nitelikteki aylık

⁴⁴³ İş Kanunun 21.maddesine göre, işveren işe iadesine karar verilir kendisine on gün içinde başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmalıdır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, sigortalının işe iadesine karar verilmesi halinde işverenin aylık prim ve hizmet belgesini Kuruma verme süresi, işçinin işverene başvurduğu süreyi takip eden ayın 23'dür. Bazı durumlarda bu tarih işverene tanınmış olan bir aylık süreden önce dolmaktadır. Örneğin, on iş günlük sürenin sonu 30.7.2012 tarihi olan ve bu tarihte işverene başvuran bir işçiyi işe başlatıp başlatmama konusunda işveren 30.8.2012 tarihine kadar karar verme hakkına sahip iken, bu sigortalı için Kuruma verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesinin verilme süresi 23.8.2012 tarihinde dolmaktadır. İşveren, sosyal güvenlik mevzuatına göre daha bu süre dolmadan sanki işçi işe başvurmuş gibi onunla ilgili aylık prim ve hizmet belgesini Kuruma vermek zorundadır. Bu uygulamanın doğru olmadığı açıktır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Okur/Güzel/Caniklioğlu*, 312-313. Burada ayrıca önem arz eden bir başka husus hakkında işe iade kararı verilen ve süresinde işverene başvuran işçinin hak kazandığı 4 aylık boşta geçen süre ücreti ile ilgili olarak ödenmesi gereken primlere ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinin ne zaman Kuruma verileceğine ilişkindir. Yüksek mahkeme vermiş olduğu bir kararında bu konuda çeşitli ihtimaller ışığında tespitler yapmıştır. Y10HD, 29.6.2009, 23162/11788: "...İşçinin 10 iş günü içerisinde işverene başvurusunun bulunmadığı, işverenin usulüne uygun davetine rağmen işe başlamadığının anlaşılması halinde ise fesih geçerli hale geleceğinden, geriye doğru 4 aylık ücrete hak kazanılamayacağı, dolayısıyla bu durumda bulunan işçi için prim belgeleri verilmeyeceği ve prim ödeme yükümlülüğünün doğmayacağı, bu durumda prim belgelerinin verilerek, primlerin ödenmesinde, işçinin süresi içinde işverene başvuruda bulunarak işe başladığı tarihin ya da işverenin yasaca tanınan 1 aylık süre gözetilerek, işe başlatmama iradesinin ortaya çıktığı tarih esas alınarak, bu tarihi izleyen ayın sonuna kadar prim belgelerini verdiği...Mahkemece işe iade kararının işçilere hangi tarihte tebliğ edildiğinin belirlenerek, tebliğden itibaren (10 işgünü içinde işverene başvurmak kaydıyla) onuncu işgününi takip eden ayın sonuna kadar prim belgelerinin verildiği ve prim ödendiğinin saptanması halinde gecikme zammı uygulanmayacağı..." *Ekmekçi*, Değerlendirme 2009, 346-348. *Ekmekçi*, Genelge Üzerine, 967-972. *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 124. *Turan*, Feshin Etkileri, 2424-2426.

prim ve hizmet belgelerinin (cret dışındaki bu demeler hizmet akdinin devam ettiği en son ayın kazancına dahil edilecektir.) yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihlerini,

- Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçları, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresi içinde Türkiye’ye dnmemişse, bu araçlarda çalıştırılan sigortalıya ait aylık prim ve hizmet belgesi, bu Tebliğde belirtilen verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren bir ayı geçmemek şartıyla araçların Türkiye’ye dönüş tarihini,

- Kamu kurumlarında SSGSSK 4/1-(a) kapsamında çalışan sigortalılar için mahkeme kararları veya idarece verilen kararlar gereğince geriye yönelik ücret ve ücret niteliğinde ödeme yapılması halinde, mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihi takip eden günden veya idarenin karar tarihini,

takip eden ay/dönemin, işyerinin özel nitelikte olması halinde 23’ne, resmi nitelikte olması halinde 7’sine kadar, Kuruma, e-Sigorta kanalıyla gönderilmesi veya kağıt ortamında verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilecek ve Kanunun 102. maddesinde belirtilen idari para cezası uygulanmayacaktır.

3. Sigortalı alıştırmayan İşverenin Bildirim Yükümlülüğü

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre işverenler sigortalı çalıştırmadığı takdirde bu hususu sigortalı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren, on beş gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür (m. 86/1). Ayrıca, işyerinde sigortalı çalıştırmaya ara verdiğini sigortalıyı çalıştırmaya son verdiği tarihten itibaren on beş gün içinde yazılı olarak bildiren işverenin her ay ayrıca sigortalı

çalıştırmadığına ve ücret ödemediğine ilişkin bir bildirimde bulunması gerekmez⁴⁴⁴ (SSİY. m. 102/15).

4. Ay İçinde Otuz Günden Az Çalıştırılan Sigortalılarla İlgili Bildirim Yükümlülüğü

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 86. maddesinin 5. fıkrasına göre işverenler, sigortalıların ay içinde otuz günden az çalıştığını kanıtlayan belgeleri Kuruma vermek zorundadır. Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süre içinde Kuruma verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi Kurumca resen düzenlenir ve bunlara ilişkin primler tahsil olunur (SSGSSK m. 86/5).

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde otuz günden az çalışmaya ispatlayan belgelerin neler olduğu sayılmıştır.⁴⁴⁵ Bunlar a) Kurumca elektronik ortamda alınabilenler hariç, Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren raporu, b) ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi, c) Disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeleri, ç) Kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi, d) Sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtları, e) Grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı

⁴⁴⁴ Bu konuda ayrıca bkz. *Alper*, İşveren Yükümlülükleri, 83. 506 sayılı Kanun dönemindeki benzer düzenleme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Demircioğlu/Güzel*, 113.

⁴⁴⁵ Y10HD, 4.3.2004, 9847/1533: "...Sigortalının, ayın bir kısmında çalıştığı bildirilmiş ve prim bildirelerinde eksik çalışmanın nedenleri gösteren belgeler eklenmemişse, sigortalı, ayın tamamında çalışmış sayılır.", *Aslanköylü*, Şerh II, 2254.

örneği, sigortalıların eksik gün bildirimine ilişkin bilgi formu ekinde Kuruma verilir veya Acele Posta Servisi, iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak gönderilir (SSİY m. 102/13). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre söz konusu belgelerden geriye yönelik olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olanları, aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süreden sonra verilmesi hâlinde işleme konulmaz. Bu durumların dışındaki otuz günden az çalışılan sürelerle ait geçerli belgeleri belirlemeye Kurum Yönetim Kurulu yetkilidir (SSİY m. 102/13). Buna karşın, yüksek mahkeme, ay içinde eksik çalışılan günlerin yönetmelikte sayılan belgeler dışında da kanıtlanabileceği görüşündedir. Nitekim, Yargıtay 10.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında ⁴⁴⁶, “İşverenin prim bildirgelerine sigortalıların o ayın tümünde çalışmadığına ilişkin belge ibraz etmemesi halinde sigortalının ilgili ayın tamamında çalıştığı konusunda güçlü bir karine oluşacağı; ancak bu karinenin aksinin aynı güç ve nitelikteki delillerle kanıtlanabileceği...” yönünde hüküm kurmuştur. Öte yandan, Yargıtay bir başka kararında işverenlerce Kuruma ibraz edilmeyen ve fakat süresinde hazırlanan belgelerin zamanında Kuruma verildiğini kabul etmiştir. Buna göre; “Maddenin açık ifadesi karşısında, eksik çalışmaya ilişkin bilgi ve belgelerin prim bildirgeleri ile birlikte süresinde verilmesinin şart olduğu anlaşılmakta ise de, bu konuda ortaya çıkabilecek bir uyuşmazlığın hallinde prim bildirgeleri ile birlikte Kuruma ibraz edilmediği halde süresinde düzenlenmiş olduğunda kuşku bulunmayan bilgi ve belgelerin Kuruma zamanında verilmiş olduğunun kabul edilmesi gerekir.

⁴⁴⁶ Y10HD, 2.4.2007, 16775/4913, *Tuncay/Ekmekçi*, 257. Ayrıca, Y10HD, 4.3.2004, 9847/1533: “...Otuz günden az çalışan ve ücreti ödenmeyen sigortalıların, hangi nedenle daha az çalıştıklarının ve hangi nedenle tam ay üzerinden ücret ödenmediğinin kanıtlarının işverence belgeleriyle birlikte Kuruma bildirilmesi gerekir. İşverenin, eksik çalışmayı yasanın öngördüğü sürede geçerli ve inandırıcı kanıtlarla belgeleyememesi, sigortalının ayın tamamında çalıştığına yasal karine oluşturur. Bu karinenin aksinin ise sonradan düzenlenmesi olanağı bulunmayan geçerli ve inandırıcı bilgiler içeren belgelerle kanıtlanması zorunludur.”, *Bilgili*, 275.

Kuşkusuz burada söz konusu belgelerin yasanın öngördüğü sürede düzenlendiğini ispat külfeti işverene aittir. İşveren bu konuda noter veya resmi mercilerden alınmış yazı veya belgeler gibi doğruluğundan kuşku duyulmayan yazılı delillere dayanabilirse de adi olarak düzenlenmiş belge ve yazılar ile soyut tanık beyanlarına dayanarak iddiasını ispat etmiş sayılamaz.”⁴⁴⁷ Buna karşın yüksek mahkeme benzer bir uyuşmazlıkta farklı yönde karar vermiştir. Şöyle ki, “...hedeflenen, 30 gün içerisinde çalışılan günlerle birlikte çalışmayan sürelerin dahi ayrı ayrı bilgi ve belgelerle Kuruma intikal ettirilmesidir. Bu tür bildirimden amaç ise, bu yönde ileride çıkabilecek uyuşmazlıkların olabildiğince önlenmesidir. Biçimsel olsa dahi, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi işvereni sorumluluktan kurtarmaz.”⁴⁴⁸

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi SSGSSK 86/4 uyarınca önceden toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleriyle kamu işyerlerinde çalışan sigortalılara ilişkin eksik bildirimlerin nedenlerinin işverenler tarafından bir yazı ile Kuruma bildirilmesi halinde bu durumdaki sigortalılar için belgeler aranmayacağı öngörülmüştü.⁴⁴⁹ Kanun değişikliği sonrası bu hüküm yürürlükten kalkmış ve yerine “*Kurumca belirlenen işyerlerinde bu şart aranmaz.*” ibaresi eklenmiştir. Yani, kurum, bazı işverenleri söz konusu belgeleri sunma yükümlülüğünden istisna tutmuştur. Bunlar; Genel bütçeye dahil dairelerin, özel bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, fonların, belediyelerin, il özel idarelerinin, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmelerin, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşların, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve bunların bağlı

⁴⁴⁷ Y10HD, 29.3.2002, 781/2866, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 316. Kararın isabetli olmadığı zira maddenin amacının belgelerin Kuruma zamanında verilmesi gerektiği olduğu görüşü için bkz. *Güzel*, Değerlendirme 2002, 304-305.

⁴⁴⁸ Y21HD, 8.4.2002, 957/2966, *Güzel*, Değerlendirme 2002, 305. Ayrıca bkz. Y10HD, 22.1.2008, 3152/209, *Güzel*, Değerlendirme 2008, 318.

⁴⁴⁹ 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesi düzenleme için bkz. *Bilgili*, 274.

ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarının, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve üst kuruluşlarının, sendikaların, vakıfların, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşların işyerleri ve toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile on⁴⁵⁰ ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı aylara ilişkin özel sektör işyerlerinde eksik gün bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde belirtilmesi yeterlidir. Bu işyerleri için ayrıca eksik gün bildirim formu ile eki belgeler aranmaz (SSİY m. 102/14). On ve üzerinde sigortalı çalıştırılıp çalıştırılmadığının tespiti sırasında ay içinde hizmet akdi devam eden sigortalılarla birlikte a) Alt işverenler tarafından çalıştırılan sigortalılar, b) Ay içinde çeşitli nedenlerle çalışması olmayan sıfır gün ve sıfır kazançlı sigortalılar, c) Ay içinde işe giren ve işten ayrılan sigortalılar hesaplamaaya dahil edilecektir.

5. Afet Durumunda Prim Borçları ile Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma Verilmesinin Ertelenmesi

İşyerleri yangın, su baskını, yer kayması, deprem gibi afete uğrayan, tabii afet nedeniyle tarımsal faaliyetinden dolayı zarar gören işverenler ile 4/1-(b) kapsamındaki sigortalılar bu durumu belgelemeleri kaydıyla olayın meydana geldiği tarihten itibaren üç ay içinde talepte bulunmaları ve prim ödeme aczine düştüklerinin anlaşılması halinde afet tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut prim borçları ile afetin meydana geldiği tarihten itibaren tahakkuk edecek üç aylık prim borçları, olayın meydana geldiği tarihten itibaren bir yıla kadar Kurumca ertelenebilir (SSGSSK m.

⁴⁵⁰ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik'ten (RG. 21.8.2013, 28742) önce 10 sayısı yerine 30 ve üzerinde sigortalının çalışması koşulu aranmaktaydı. Değişiklik öncesi düzenleme konusunda bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 316-317. *Öztürk*, 180-181.

91/1). Örneğin, Sosyal Güvenlik Kurumu 27.10.2005 tarih ve 16-354 Ek sayılı Genelgesi ile kuş gribi nedeniyle prim borçlarını ertelemişti. Genelgeye göre, “Kanatlı hayvan eti ve her türlü yumurta üreticisi olarak faaliyet gösteren işverenlerin, kuş gribi hastalığından zarar gördüklerini veya olumsuz etkilendiklerini, kamu kurum veya kuruluşları, özel kanunla kurulmuş kamu kurumları, ilgili meslek, sanayi, ticaret veya ziraat odaları gibi kuruluşlarca düzenlenen belge ile kanıtlayarak 07.10.2005 tarihinden itibaren üç aylık süre içinde Ünitelerimize başvurmaları halinde, mevcut (2005/ Ağustos ve önceki aylar için düzenlenerek Kurumumuza verilmiş olan prim belgelerinde kayıtlı olan) prim borçları ile 07 Ekim 2005 tarihinden itibaren tahakkuk edecek üç aylık (2005/ Eylül, Ekim ve Kasım ayları için düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerine göre tahakkuk edecek) prim borçları, afet tarihi olarak kabul edilen 07 Ekim 2005 tarihinden itibaren altı ay süre ile ertelenebilecektir.” Aynı konu ile ilgili bir başka genelge de 24.01.2006 tarihinde (16-363 Ek Sayılı Genelge) yayınlanmıştı.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 91/1 hükmünde belirtilen durumlarda afetin meydana geldiği ayda verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgeleri afetin meydana geldiği ayı takip eden üç ay içinde Kuruma verildiği takdirde süresinde verilmiş sayılır.

Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun uyarınca genel hayatı etkilediğine karar verilen afetler nedeniyle, afet bölgesinde doğrudan veya dolaylı olarak zarar gören işverenlerle sigortalı ve hak sahiplerinin bu Kanuna göre vermekle yükümlü oldukları belgelerin verilme süresi ile ödenmesi gereken primlerin ve diğer Kurum alacaklarının ödeme sürelerini bu Kanundaki sürelerle bağlı olmaksızın afet bölgesindeki şartları ve

gelişmeleri göz önünde tutarak belirlemeye ve ertelemeye Kurum yetkilidir (SSGSSK m. 91/3).

Prim borcunun ertelendiği sürede zamanaşımı işlemez ve ertelenen kısmına gecikme cezası ve zammı uygulanmaz.

II. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMA VERİLMEMESİNİN YAPTIRIMI: İDARİ PARA CEZASI

1. Belgelerin (Asıl ve Ek) Yasal Süresi İçinde Kuruma Verilmemesi

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu 102/1-(c) hükmüne göre kanunun 86/1 uyarınca verilmesi gereken belgeleri, Kurumca belirlenen şekilde ve usulde veya belirlenen süre içinde vermeyenlere her bir fiil için idari para cezası uygulanır.

Kanun, Kuruma verilmesi gereken belgelerin asıl veya ek olmasına göre ya da süresinde ibraz edilip edilmemesi olasılığına karşı farklı seçenekler sunmuştur (SSGSSK m.102/1-c). Buna göre;

- Belgenin asıl olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,
- 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,
- Ek belgenin SSGSSK 86/5'e istinaden Kurumca resen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,

- 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.⁴⁵¹

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik öncesinde işverenler, aylık prim ve hizmet belgesinin Kurumca onaylanan bir nüshasını sigortalının çalıştığı işyerinde, birden ziyade işyeri olması halinde ise sigortalının çalıştığı her işyerinde ayrı ayrı olmak üzere Kuruma verilmesi gereken sürenin son gününü takip eden günden başlanarak, müteakip belgenin verilmesi gereken sürenin sonuna kadar, sigortalılar tarafından görünebilecek bir yere asmak zorundaydılar. 6111 sayılı Kanunla bu hüküm yürürlükte kaldırılmıştır.

O halde aylık prim ve hizmet belgesinin belirlenen sürede Kuruma verilmemesi halinde işverenler aleyhine herhangi bir ihtar koşulu gerekmeksizin idari para cezası yaptırımını uygulanacaktır. Burada temel alınan asgari ücret belgenin verilmesi gereken son günde geçerli olan asgari ücrettir.⁴⁵² İdari para cezasının uygulanması SSGSSK 86. maddede belirtilen belgelerin kuruma verilmesi yükümlülüğünü kaldırmaz.⁴⁵³

⁴⁵¹ Sosyal Sigortalar Kanunundaki (m. 140) düzenlemeler ile bu kanunda 4958 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler konusunda detaylı bilgi için bkz. *Güzel/Öcak*, 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, 151-154. *Çolak*, 234-241.

⁴⁵² *Bulut*, 388. *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 328.

⁴⁵³ Y21HD, 11.4.2002, 1491/3180, *Güzel*, Değerlendirme 2002, 303.

İdari para cezalarında değişiklik yapılması halinde lehe olan hükümler fail (işverenler) yararına uygulanır. Yargıtay da bu yönde hüküm kurmaktadır. Nitekim “...Muterize 2002 yılı 3, 4, 5 ve 6. aylara ilişkin asıl nitelikteki aylık sigorta primleri bildirgelerini vermemesi nedeniyle hükmolunan idari para cezasının, 29.07.2003 tarih ve 4958 sayılı yasa⁴⁵⁴ ile yapılan değişiklik gereğince muteriz lehine olarak aykırılığın olduğu dönemlerdeki on altı yaşından büyükler için geçerli aylık asgari ücretin 1/5 'i oranında hesap edilerek belirlenmesi gerekir...”⁴⁵⁵

2. Defter ve Belgelerin Kuruma İbraz Edilmemesi

İşverenler, işyeri sahipleri işyeri defter, kayıt ve belgelerini Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde on beş gün içinde ibraz etmek zorundadır⁴⁵⁶ (SSGSSK m. 86/2). SSGSSK 86/2 uyarınca yükümlülüğünü Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen on beş gün içinde mücbir sebep de olmaksızın tam olarak yerine getirmeyenlere a) Bilânço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin on iki katı tutarında, b) Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında, c) Defter tutmakla yükümlü değil iseler, asgari ücretin ü. katı tutarında idari para cezası uygulanır (SSGSSK m.102/1-e).

⁴⁵⁴ RG. 6.8.2003, 25191.

⁴⁵⁵ Y11CD, 3.5.2007, 7730/3055, *Okur/Güze/Caniklioğlu*, 328. Kararın değerlendirilmesi için bkz. *Caniklioğlu*, Değerlendirme 2007, 322-323.

⁴⁵⁶ Sosyal Sigortalar Kanunundaki (m.140) düzenlemeler ile bu kanunda 4958 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler konusunda detaylı bilgi için bkz. *Güzel/Ocak*, 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, 152-153.

3. Defter ve Belgelerin Geçersizliği Durumu

İşverenler defter, belge ve kayıtları süresi içinde Kuruma ibraz etse dahi eğer bu evraklarda usulsüzlükler bulunuyorsa haklarında yine idari para cezası uygulanır. Nitekim, SSGSSK 102/1-(e) böyle bir durumda verilecek idari para cezalarını çeşitli olasılıkları gözeterek düzenlemiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus kuruma verilmesi gereken belgelerde usulsüzlük bulunması durumunda öngörülen idari para cezasının hiçbir zaman tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmayacağıdır.

4. İdari Para Cezalarına İtiraz

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 102. maddesinin 4. fıkrasına göre *idari para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder*. İdari para cezası kendisine tebliğ edilenler on beş gün içinde ya bu cezayı kuruma ödemeli ya da aynı süre içinde kuruma itiraz etmelidir. Kuruma yapılan itiraz ise takibi durdurur. Buna karşın, itirazı kurumca reddedilenler red kararının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler.⁴⁵⁷ Bu davalarda

⁴⁵⁷ Sosyal Sigortalar Kanunun 140. maddesi idari para cezalarına karşı itirazı düzenlemektedir. Kanunun 140. maddesinin 4958 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki halinde, “*İdari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kurumun ilgili ünitesine itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğinden itibaren yedi gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurabilirler. Mahkemeye başvurulması cezanın takip ve tahsilini durdurmaz.*” düzenlemesi yer almaktaydı. Anayasa Mahkemesi, idari bir işlem olan idari para cezalarına karşı sulh ceza mahkemelerini yetkili kılan hükmü iptal etmişti (AYM, 8.10.2002, 225/ 88, RG. 26.2.2003, 25032). Daha sonra, maddede 4958 sayılı Kanunla yapılan değişikliğe göre “*İdari para cezaları ilgiliye tebliğ edilmekle tahakkuk eder ve tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kurumun ilgili ünitesine itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde idare mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye başvurulması cezanın takip ve tahsilini durdurmaz.*” Bu düzenleme 8.2.2006 tarihinde 5454 sayılı Kanunla yeniden değiştirilmiş ve sulh ceza mahkemeleri idari para cezalarına itiraz yolunda yetkili kılınmıştı. Bu hüküm de Anayasa Mahkemesi tarafından (AYM, 4.10.2006, 75/99, RG. 6.4.2007, 26485) iptal edilmişti. İptal kararı üzerine Sosyal

idare mahkemesinin yetkili olmasının isabetli olup olmadığı sorusu akla gelebilir. İş Mahkemeleri Kanunun⁴⁵⁸ 1. maddesine göre “İş mahkemeler ayrıca, İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar.” İş mahkemeleri, işçi-işveren ve Kurum ile sigortalılar arasında doğacak uyuşmazlıkları inceleyen özel ihtisas mahkemeleridir. Kurumca takdir edilen idari para cezalarına karşı itiraz yolunda yetkili mahkemenin doktrinde de haklı olarak belirtildiği üzere iş mahkemeleri olması gerekmektedir. Nitekim, Sosyal Güvenlik Hukuku kendine özgü doğası olan teknik bir alandır. İş mahkemeleri bu konuda uzmanlaşmış ve içtihat açısından oldukça zengindir. Bu sebeple yapılacak bir yasa değişikliğiyle iş mahkemelerinin yetkili kılınması uygun olacaktır.⁴⁵⁹ Buna karşın, Anayasa Mahkemesi 2011 yılında verdiği bir kararla itirazın idare mahkemesine yapılmasının Anayasaya aykırı olmadığına hükmetmiştir. Kararda şu görüşlere yer verilmiştir: “31.5.2006 günlü, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 17.4.2008 günlü, 5754 sayılı Kanun’un 60. maddesiyle değiştirilen 102. maddesinin dördüncü fıkrasının ‘Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler’ biçimindeki dördüncü cümlesinin Anayasa’nın 2., 36., 125., 141. ve 155. maddelerine aykırılığı savıyla iptali ve yürürlüğün durdurulması

Sigortalar Kanunun 140. maddesi 5655 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve idare mahkemeleri yeniden yetkili kılınmıştı. Bu konuda bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 332. *Güzel*, Değerlendirme, 2002, 313. *Güzel/Okur*, 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, 155. *Saraç*, 250-252. *Akyiğit*, İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, 23-29. Bu konuda bkz. Y21HD, 15.6.2010, 8238/6941: “...İdari para cezasına dayalı iptal istemlerine gelince; davacı hakkında düzenlenen idari para cezasına karşı iptali için süresinde ve olay tarihinde yürürlükte bulunan yasal prosedür gereği idare mahkemesine dava açmamış, kurumun aynı gerekçeyle düzenlediği ödeme emrine karşı iş mahkemesinde itiraz ve iptal davası açmıştır. İdari para cezalarının iptali istemiyle başvurulacak yasa yolunun idari yargıya tabi olması nedeniyle bu istemler yönünden davanın görev nedeniyle reddine karar verilmesi gerekir...”, (www.kazanci.com).

⁴⁵⁸ RG. 4.1.1950, 7424.

⁴⁵⁹ Benzer görüş için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 332. *Güzel/Okur*, 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklik, 156. *Öztürk*, 572. *Akyiğit*, İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, 29.

istemidir... Niteliği gereği idari olan eylem ve işlemlere ilişkin davaların, Anayasa gereği, idari yargı yerlerinde görülmesi esastır. Yasaların, belirsizlik ve kargaşa yaratması değil önlemesi esas olduğuna göre, yasa koyucunun da Anayasa'daki idarî ve adlî yargı ayrılığını esas alması, idarenin kamu gücü kullandığı ve kamu hukuku alanına giren işlem ve eylemlerinin, idari yargı denetimine tabi olması Anayasa'ya uygunluğun gereğidir... İtiraz başvurusuna konu olan idarî para cezası, idare tarafından kamu gücü kullanılarak Kanunda belirtilen kurallara uymayanlara idarî bir yaptırımın uygulanması niteliğinde olduğundan, çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde de idarî yargının görevli kılınmasında Anayasa'ya aykırılık bulunmamaktadır.”⁴⁶⁰

Kanunda her ne kadar idari para cezalarının idare mahkemelerinde inceleneceği hükmü düzenlenmiş olsa da Yargıtay, idari para cezasına itirazla birlikte borçlu olunmadığının tespitine karar verilmesinin talep olunması halinde iş mahkemelerinin yetkili olduğuna hükmetmiştir.⁴⁶¹ Buna karşın, Yüksek mahkeme 2012 yılında verdiği bir kararında idari para cezasına itiraz ile borçlu olunmadığının tespiti talebinde dosyaların ayrılmasına hükmetmiştir. Kararda şu görüşlere yer verilmiştir: “Dava, davacıya ait taşımacılık ve servis işyerinin Kurum tarafından mükerrer olarak yapılan tescilinin iptali, bu mükerrer tescil nedeniyle prim tahakkuku yapılamayacağının tespiti ve idari para cezası tahakkuk ettirilemeyeceğinin tespiti istemine ilişkindir. Mahkemece, davanın adli yargı kolunda açılmayacağından mahkemenin görevsizliğine ve davacının idari yargı kolunda dava açmakta muhtariyetine karar

⁴⁶⁰ AYM, 20.10.2011, 55/140, RG. 14.2.2012, 28204, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 332. Ayrıca bkz. *Uşan*, Değerlendirme 2011, 527.

⁴⁶¹ Y21HD, 22.6.2004, 4994/6067, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 332. Öte yandan, Y10HD, 12.12.2005, 9277/12984: “İdari para cezalarına karşı süresi içinde kuruma itiraz edilmemesi veya edilip de cezaya itirazın reddine karar verilmesi halinde, yine süresi içinde Sulh Ceza Mahkemesinde dava açılmaması hallerinde idari para cezasının kesinleşeceği ve artık İş Mahkemelerinde menfi tespit ve itiraz davası açılmayacağı..” görüşündedir. Y10HD, 7.12.2004, 7379/11507, *Öztürk*, 571, 577-578.

verilmiştir...Somut olayda, idari para cezası tahakkuk ettirilemeyeceğinin tespiti ve idari para cezasının iptali istemine ilişkin uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan davanın bu bölümünün 6100 sayılı HMK'nın 114/I-b maddesine göre dava şartı olan yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle usulden reddine karar verilmek üzerine tefrikine, davacıya ait taşımacılık ve servis işyerinin Kurum tarafından mükerrer olarak yapılan tescilinin iptali ve bu tescil nedeniyle prim tahakkuku yapılamayacağının tespitine yönelik istem ise 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlık olduğundan İş Mahkemelerinin görevli olması nedeniyle...⁴⁶²

İdarî para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme idari para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez. Mahkemeye başvurulması idari para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, SSGSSK 89. madde hükmü gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (SSGSSK m.102/5, 6).

Alt işverenlerin ödemekle yükümlü oldukları idari para cezalarından asıl işverenlerin de sorumlu olup olmayacağı sorusu akla gelmektedir. SSGSSK 12.maddesine göre, işverenlerin alt işverenlerle müteselsil sorumluluğu mali ve hukuki

⁴⁶² Y21HD, 18739/15001, *Öztürk*, 578-579. Ayrıca bkz. Y21HD, 19.9.2013, 1452/16205: “Öte yandan, idari para cezasının iptaline dair uyuşmazlıklar İdare Mahkemesinde görülür. Yapılacak iş, dava dilekçesinde ifade edilen idari para cezalarını davacıya açıklattırmak, idari para cezaları ibaresinin İdare Mahkemelerince iptal edilen ancak ödenmek zorunda kalınan idari para cezaları tutarı olup olmadığını sormak, idari para cezalarının ödenip ödenmediğini ve ödenmiş ise ödeme tarihi ve miktarını Kurumdan sormak, anılan İdare Mahkemesi kararlarının kesinleşip kesinleşmediğini araştırmak, idari para cezalarının iptali karşısında yersiz ödenen bedelin istirdatına dair talep yönünden yargılamaya devam edildiği takdirde dava konusunun değerini belirleyerek harcı tamamlamak ve sonucuna göre İş Mahkemesi'nin görevli olup olmadığına da gözeterek bir karar vermekten ibarettir.”, (www.kazanci.com).

açından mümkündür. Dayanışmalı bir cezai sorumluluk ise söz konusu olamaz.⁴⁶³ Nitekim, ceza sorumluluğı şahsidir ve kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulmaz. Yargıtay bir kararında idari para cezalarının niteliğı hakkında tespitler yapmıştır. Şöyle ki; “İdari para cezaları bir borç ödemesi değildir. Bazı yükümlölüklerin zamanında yerine getirilmemesinin, hiç yerine getirilmemesinin veya eksik olarak yerine getirilmesinin sonucunda uygulanan bir yaptırımdır.”⁴⁶⁴ Bu açıdan alt işverenlerin ödemekle yükümlü olduğı idari para cezalarından dolayı asıl işverenlerin sorumlu tutulması gerekir. Yüksek mahkeme de vermiş olduğı bir kararında benzer hüküm kurmuştur. Kararında şu ifadelere yer vermiştir: “506 Sayılı Yasanın 140. ve 5510 sayılı Yasanın 102. maddesinde düzenlenen idari para cezaları, prim ödeme borcundan farklı olarak yasaya aykırı davranışın cezai yaptırımı olup, bu cezadan, cezaların şahsiliğı ilkesi gereğince, eylemi kim yapmışsa o sorumludur.”⁴⁶⁵

⁴⁶³ *Tuncay/Ekmekçi*, 312.

⁴⁶⁴ YHGK, 12.6.1991, 10-227/359, *Gerek*, İdari Para Cezaları, 183.

⁴⁶⁵ Y21HD, 20.10.2014, 11824/19967, (www.kazanci.com). Ayrıca bkz. Y10HD, 13.6.2011, 17563/8689: “...Şüphesiz alt işveren, işveren sıfatıyla sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde idari para cezasından sorumlu olacaktır. Uyuşmazlık, anılan yükümlölüklerin ihlali halinde, asıl işverenin sorumluluğunun ne şekilde olacağı hususundadır. İdari para cezası, neticede bir cezai yaptırım olup, cezaların şahsiliğı ve kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkelerine göre alt işverenle birlikte, asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir...”, *Uşan*, Değerlendirme 2011, 380-383. İdari para cezaları konusunda detaylı bilgi için bkz. *Gerek*, İdari Para Cezaları, 179-183.

5. İdari Para Cezalarına İlişkin Zamanaşımı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 102/7 hükmü uyarınca göre idari para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar.⁴⁶⁶

İdarî para cezaları hakkında SSGSSK ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır (SSGSSK m.102/ 8).

III. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMCA RESEN DÜZENLENMESİ VE PRİMLERİN RESEN HESAPLANMASI

1. Sigortalılığın ve Buna Bağlı Prim Belgesinin Resen Düzenlenmesi

İşverenlerin, aylık prim ve hizmet belgesini düzenlenip Kuruma yasal süresi içinde vermesi prim ödeme borcundan ayrı ve bağımsız bir yükümlülüktür.⁴⁶⁷ İşverenler çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin belgeleri vermez ve bu durum tespit edilirse Kurum bu belgeleri resen düzenlenir.⁴⁶⁸ Aylık prim ve hizmet belgesinin Kurumca resen düzenlenmesindeki amaç şüphesiz ki işverenlerin sigortasız işçi çalıştırmasının önüne geçmektedir.

⁴⁶⁶ Sosyal Sigortalar Kanununun 140.maddesinin 4958 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki haline göre; “İdari para cezalarının tahakkuk ve tahsilatında 10 yıllık zamanaşımı uygulanır.” Değişiklik sonrasında ise; “Fiilin işlendiği günden itibaren 5 yıl içinde tebliğ edilmeyen idari para cezaları zamanaşımına uğrar.” Ayrıca bkz. Güzel/Ocak, Ek Yükümlülükler, 177-178. O halde, 12.5.1993-5.8.2003 dönemi için idari para cezalarında zamanaşımı süresi 10 yıl; 6.8.2003-5.7.2004 dönemi için i 5 yıl; 6.7.2004-30.9.2008 dönemi için 5 yıl; 1.10.2008 ve sonrası için ise 10 yıldır.

⁴⁶⁷ Y9CD, 5.12.1995, 7013/6484: “Primlerin süresinde bankaya yatırılmış olması prim belgelerinin süresi içinde Kuruma tevdi yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı, primler vaktinde ödense bile bildirelerin geç verilmesinin idari para cezası sonucu gerektireceği...”, Tuncay/Ekmekçi, 218.

⁴⁶⁸ Sosyal Sigortalar Kanundaki düzenleme için bkz. Saraç, 170-191.

Prim belgelerinin Kurum tarafından düzenlenebilmesi birtakım olguların ortaya çıkmasına bağlıdır. Öncelikle, işverenler çalıştırdıkları sigortalıların prim bildirgelerini Kuruma vermemiş olmalıdır. İşverenlerin bu yükümlülüklerini yerine getirmediklerinin Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca⁴⁶⁹, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtları üzerinden yapılan tespitlerden ya da 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 anlaşılmalıdır. Kurumca yapılan tespit üzerine işverene belgeleri ibraz etmesi için bir ay süre verilir. Bu süre içerisinde belgeler verilmez veya eksik verilirse Kurum belgeleri hem resen düzenleyecek hem de işverenin ödeyeceği prim borcunu tespit edecektir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus; kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işyerinde fiilen yapılan tespitlerden ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca⁴⁷⁰ kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmının dikkate alınacağıdır. (SSGSSK m.86/15).

⁴⁶⁹ “Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda belirtilen Kurum müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleridir.” (SSİY m. 114/I).

⁴⁷⁰ “Kamu idarelerinin denetim elemanları, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalışanların ilgili mevzuat gereği sigortalı olup olmadığını tespit ederek, sigortasız çalışanları ve sigortalıların prime esas kazançlarını veya sigortalı gün sayılarının eksik bildirilmesine ilişkin tespitlerini, tespit tutanağıyla Kuruma gönderilmek üzere bağlı bulundukları kamu idaresine bildirirler.”(SSİY m. 115/1).

İşveren, anılan düzenlemeye göre tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili kurum ünitesine itiraz edebilir.⁴⁷¹ İtiraz, takibi durdurur. İtiraz, Ünite Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonunda⁴⁷² incelenerek en geç otuz gün içinde karara bağlanır. İşveren sigortalı veya bunların vekilleri, itiraz hakkında itiraz komisyonunca karar verilinceye kadar itirazlarından vazgeçebilirler. Vazgeçme, işverenin üniteye vereceği bir dilekçeyle veya bu husustaki beyanının tutanak ile tespiti suretiyle yapılır. Vazgeçme beyanı açık olmalıdır. Vazgeçme halinde, itiraz eden o olaya özgü olmak üzere itiraz hakkını kaybetmiş sayılır (SSİY m.113/9). İtirazın reddi halinde işveren kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Yetkili mahkemeye başvurulması prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz. Mahkemenin kurum lehine karar vermesi halind, 88. ve 89. maddelerin prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanır.

Bu bağlamda işverenlerin yasal itiraz süresi içinde Kuruma başvurmayıp doğrudan doğruya İş Mahkemesinde dava açıp açamayacakları sorulabilir. Yargıtay bu konuda önüne gelen bir uyuşmazlıkta davayı reddetmeyip itirazın öncelikle Kurum ünitesinde incelenmesi için süre verilmesine karar vermiştir. Yüksek mahkemenin kararında şu görüşlere yer verilmiştir: “Somut olayda, prim borcunun davacıya 6.1.2000 tarihinde tebliğ edildiği işverenin kurum ünitesine itiraz etmeksizin 4.2.2000 tarihinde dava açtığı, dosyadaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla davacının yukarıda sözü geçen maddede öngörülen prosedüre uymadığı

⁴⁷¹ Y10HD, 23.6.1998, 2915/4537: “...İşveren tebliğ edilen prim borcuna karşı bir ay içinde Kurum ünitesine itiraz edebilir...”, *Aslanköylü*, Şerh II, 2255. Ayrıca, Y10HD, 13.4.1999, 2073/2460: “...Kurumca resen tahakkuk ettirilip tebliğ edilen prim borcuna ve gecikme zammına süresi içinde itiraz edilmezse borç kesinleşir.”, *Aslanköylü*, Şerh II, 2255. Y10HD, 26.2.2001, 8250/1371, *Okur*, Değerlendirme 2001, 254.

⁴⁷² “Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonu, ünite amiri veya görevlendireceği yardımcısı, ilgili şef, dosya memuru ve varsa avukattan oluşur.” (SSİY m. 113/2).

giderek kurum ünitesine itiraz etmeksizin doğrudan mahkemeye başvurduğu, açık-seçiktir. Hal böyle olunca ve özellikle kurum ünitesi itiraz komisyonu kararının iptaline yönelik bir davanın açılmadığı ortadadır. Öte yandan, bu tür uyuşmazlıkların iş mahkemesinde çözümlenmesi için Sosyal Sigortalar Kanununun 79/5 ve 6. fıkraların öngördüğü prosedürün işletilmesinden sonra süresinde dava açılması durumunda söz konusudur. Yapılacak iş; dava, prim borcunun davacıya tebliğinden itibaren, kurum ünitesine yapılacak itiraz süresinde açılmış olduğundan dava, esastan reddedilmemeli, kurum ünitesine gönderilmesine karar verilmelidir...”⁴⁷³

Aylık prim ve hizmet belgesinin kuruma süresi içinde verilmemesi yerine veya geç olarak verilmesi halinde SSGSSK 102. maddesi uyarınca ilgililere idari para cezası verilir.

2. Asgari İşçilik Miktarını Resen Saptama ve Primlerin Resen Hesaplanması

A. Asgari İşçiliğin Tanımı ve Tarihçesi

Kayıt dışı istihdam sigortalıların yalnızca Kuruma bildirilmemesi şeklinde değil aynı zamanda prim ödeme gün sayısının veya prime esas kazancın kuruma eksik bildirilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin özünü primli rejim oluşturmaktadır. Kurumun temel görevleri arasında prim alacağını tahsil

⁴⁷³ Y21HD, 6.11.2000, 7751/7593, Tuncay/Ekmekçi,218. Ayrıca bkz. Bu konuda ayrıca bkz. Y10HD, 1.5.2003, 2949/3909: “...İşveren, Sosyal Sigortalar Kanununun 79.maddesinin 7. ve 8. fıkralarında öngörülen prosedürün tamamlanmasını beklemeden dava açabilir.”, *Aslanköylü*, Şerh II, 2254. Aksi görüşte, *Saraç*, 188.

etmek gelmektedir. Bu açıdan, kurum sigortasız işçi çalıştırmanın önüne geçmek için çeşitli araçlara başvurmaktadır. Bunlardan birisi yukarıda da söz ettiğimiz üzere primlerin resen tahakkukudur. Diğeri ise bu başlık altında incelemeye çalışacağımız asgari işçilik uygulamasıdır.

Asgari işçilik yönteminden önce bu yaklaşıma benzer başkaca bir düzenleme “ölçümleme”⁴⁷⁴ adı altında Sosyal Sigortalar Kanununun 79. maddesinin ilk halinde yer almaktaydı. 2167 sayılı Kanun⁴⁷⁵ ile bu madde önce değişikliğe uğramış ardından ölçümleme uygulamasına 3395 sayılı Kanunla⁴⁷⁶ son verilmiştir. Ölçümleme sosyal sigorta uygulamasında prim alacağının kurumun resen tesbit ve takdir edilmesidir.⁴⁷⁷

Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun⁴⁷⁸ 6. maddesine 3917 sayılı Kanunla⁴⁷⁹ eklenen hükümlerle bugünkü anlamında “asgari işçilik” uygulamasına geçilmiştir. 4792 sayılı Kanunun 6. maddesine göre işverenlerin, kuruma işyerinde yapılan işin nitelik ve kapsamına göre işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu sigorta müfettişlerince tespit edilmesi halinde sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar toplamı Kurumca resen hesaplanır. Bu yöntemle belirlenecek sigorta primleri ise Sosyal Sigortalar Kanununun 80. maddesine göre tahsil edilir. Asgari işçilik miktarı, yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak sigorta müfettişince saptanır. Anılan hükmün amacı asgari işçilik tesbitinin objektif ölçütler kullanılarak yapılmasını sağlamaktır. Ne var ki bu

⁴⁷⁴ Ölçümleme konusunda detaylı bilgi için bkz. *Karakaş/Karakaş*, 7-9.

⁴⁷⁵ RG.11.7.1978, 16343.

⁴⁷⁶ RG. 9.7.1987, 19512.

⁴⁷⁷ *Gönanca*, 3.

⁴⁷⁸ RG. 16.7.1945, 6058.

⁴⁷⁹ RG. 8.12.1993, 21782.

düzenleme 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle⁴⁸⁰ yürürlükten kaldırılmıştır. Anayasa Mahkemesi 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi 2000 yılında iptal etmiş⁴⁸¹ ve kurumca yapılan asgari işçilik tesbitinin yasal dayanakları ortadan kalkmıştır. Buna karşın, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, yasal bir düzenlemenin olmadığı dönemde dahi Kurumun asgari işçilik tespiti yapabileceğine hükmetmiştir.⁴⁸²

Yaşanan bu gelişmeler asgari işçilik konusunda yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacını doğurmuştur. 2003 yılında yürürlüğe giren 4958 sayılı Kanunun⁴⁸³ 37.maddesi ile Sosyal Sigortalar Kanunun 79. ve 130. maddelerine yeni fıkralar eklenmiştir. Bu hükümle asgari işçilik miktarının nasıl tespit edileceği, asgari işçilik tespit komisyonun kimlerden oluşacağı, prim tahakkuku ve primlerin ödenmesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir.

2006 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 4958 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunun “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı” başlıklı 17. maddesinin (d) bendinde “*Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, işin yürütümü açısından gerekli olan asgarî işçilik tutarını tespit etmekle görevlidir.*”⁴⁸⁴ hükmüne yer verilmiştir. Asgari işçiliğin yeni dönemde nasıl tespit edileceği ise SSGSSK’nın 85. maddesinde açıklanmaktadır.

⁴⁸⁰ RG.4.10.2000, 24190.

⁴⁸¹ AYM, 31.10.2000, 65/38, RG. 10.11.2000, 24226, *Öztürk*, 38. *Güzel/Ocak*, 4958 Kanun ile Yapılan Değişiklikler, 144.

⁴⁸² YHGK, 21.11.2001, 21-965/1038, *Güzel*, Değerlendirme 2002, 305-306. Buna karşın, Yargıtay 10.Hukuk Daireleri aksi yönde kararlar vermişti. Örneğin; Y10HD, 20.3.2003, 1184/2253: “Ölçümlemeye ilişkin yasal dayanağın ortadan kalkmasından çok sonra ve artık mevcut olmayan bir yasa hükmüne atfen, kurum tarafından ek prim tahakkuk ettirilerek tahsil edilmesi tecviz edilemez. Hukuki dayanaktan yoksun bulunan bir ölçümlemeye dayalı olarak alınan primlerin ve gecikme zammının, sebepsiz iktisap hükümlerine göre, geri verilmesi gerekir.” (www.kazanci.com).

⁴⁸³ RG.6.8.2003, 25191.

⁴⁸⁴ Asgari işçiliğin tarihçesi konusunda detaylı bilgi için bkz. *Öztürk*, 29-44. *Güzel/Ocak*, 4958 Kanun ile Yapılan Değişiklikler, 144-148. *Güzel/Okur/Canıklıoğlu*, 321. *Demircioğlu/Güzel*, 121-126. *Saraç*, 102-107. *Karakaş/Karakaş*, 6-20.

Asgari işçilik tesbiti, işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısı, çalışma süresi ve prime esas kazanç tutarının bütününe verilen isimdir.⁴⁸⁵ Kurum, işverenin işin emsaline, niteliğine ve kapsamına göre eksik işçilik bildirildiğini diğer bir deyişle yeterli asgari işçilik bildiriminde bulunulmadığının saptanması durumunda işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü gibi unsurları göz önünde tutarak primleri bu yolla resen tahakkuk ettirme hakkına sahiptir (SSGSSK m. 85).

B. Asgari İşçilik Tespit Komisyonu

Asgari İşçilik Tespit Komisyonun görevi, kuruma yeterli işçilik tutarının bildirilip bildirilmediğini araştırmak, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik tutarının tesbitinde dikkate alınarak asgari işçilik oranını belirlemek ve bu oranlara ilişkin itirazları karara bağlamaktır. Komisyonun çalışmaları ile ilgili olarak “Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”⁴⁸⁶ yayınlanmıştır. Komisyon, Yönetim Kurulu kararı ile kurum teknik elemanlarından dört asıl dört yedek, Yönetim Kurulunda temsil edilen işveren konfederasyonu ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğince görevlendirilecek birer asıl ve birer yedek teknik eleman ile yine Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi konfederasyonunca görevlendirilecek bir asıl ve bir yedek teknik eleman olmak üzere toplam yedi asıl ve yedi yedek üyeden oluşur. Komisyon salt çoğunlukla toplanır ve kararlar en az dört üyenin aynı yöndeki oyu ile alınır (SSGSSK m. 85/6-7).

⁴⁸⁵ Öztürk, 44.

⁴⁸⁶ RG. 27.9.2008, 27010.

C. Asgari İşçilik Oranı ve Bu Orana İtiraz

Asgari işçilik oranları, Kurum bünyesinde oluşturulan Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca belirlenir ve bu oranlar tebliğ ile yayımlanır. Bu amaçla, Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ⁴⁸⁷ yayımlanmıştır. Kuruma yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığının Ünitece araştırılmasında veya meslek mensupları tarafından ihale konusu işler ile özel nitelikteki inşaat işyerlerinden dolayı işyeri kayıtlarının incelenmesi sonucunda rapor düzenlenirken ya da Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının tespitinde dikkate alınmak üzere, Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca çeşitli işkollarına ilişkin belirlenen oranlar, bu Tebliğ eki listede yayımlanmıştır (Tebliğ m. 4). Tebliğin 3. maddesine göre, Asgari İşçilik Oranı, ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerde istihkak tutarı, özel nitelikteki inşaat işyerlerinde ise maliyet bedeli içerisindeki asgari işçilik miktarının yüzdesini ifade eder. Asgari işçilik oranı ise şu formül kullanılarak bulunmaktadır. Ancak, ulaşılan sonuç kesin olmayıp yaklaşık bir değerdir.⁴⁸⁸

Asgari İşçilik Oranı = Sigorta Primine Esas Kazanç

(İşin yapılması için çalıştırılması gereken
sigortalıların eksiksiz bildirilmesi halinde)

İstihkak Tutarı ya da İnşaat Maliyeti

* 100/1

⁴⁸⁷ RG. 12.5.2010, 27579.

⁴⁸⁸ Öztürk, 243.

Asgari işçilik oranının tesbiti ciddi bir inceleme, emek ve zaman gerektirmektedir. Her durumda bu oranın yeniden tespit edilmesi için sorunlara yol açacağından Asgari İşçilik Tespit Komisyonu çeşitli işkollarına ilişkin oranları önceden belirleyerek bunu Tebliğ ekinde yayınlamıştır. Örneğin, rafineri ve petro kimya tesislerinde bu oran %9; binalarda laminat parke döşemi işi için %10; sıhhi tesisat onarımı için %12'dir.

Asgari işçilik oranı, işin yapıldığı dönemde yürürlükte bulunan tebliğe göre belirlenir. Ünitece yapılacak Ön değerlendirme ve Araştırma işlemlerinde meslek mensuplarınca yapılacak incelemelerde ya da Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca düzenlenecek olan raporlarda bu Tebliğin yayımı tarihinden itibaren Tebliğ ekindeki asgari işçilik oranlarının dikkate alınması gerektiğinden, Tebliğin yayımlandığı tarihten itibaren (bu tarih dahil) başlayan işler ile ilgili olarak Tebliğ eki listede bulunan yeni oranlar esas alınmak suretiyle işlem yapılması öngörülmüştür.

Bazı durumlarda asgari işçilik oranı Tebliğ'de düzenlenmemiş olabilir. Asgari işçilik oranları belirlenmemiş olan işkolları ile ilgili olarak Kuruma yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında veya Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının tespitinde tespiti konu işe ait son hakediş raporları, yükleniciler tarafından idareye sunulan teklif, teknik doküman, analizler, maliyet bedelleri, birim fiyat cetvelleri, idarece işverene malzeme verilmiş olup olmadığı, malzeme verilmişse cinsi, miktarı, fiyatı araştırılır (Tebliğ m.11).

Yüksek mahkeme de bu konuya ilişkin bir kararında şu görüşleri ortaya koymuştur: "...Asgari işçilik tesbit komisyonunca belirlenen listede işçilik oranları yayınlanmamış olan işkolları ile ilgili olarak işçilik oranları Asgari İşçilik Tespit

Komisyonunca tesbit edilmelidir. Bunun için yapılan işle ilgili tüm fatura ve belgeler Komisyona intikal ettirilmek üzere Kurumun Sigorta İşleri Genel Müdürlüğüne gönderilmelidir. Bunun üzerine yapılacak işlemler Yönetmeliğin 11 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Somut olaya gelince; dava konusu edilen ihale konusu işin tam karşılığı olan işçilik oranı, asgari işçilik oranlarını belirleyen tebliğ eki listelerde bulunmadığından öncelikle, Asgari İşçilik Tesbit Komisyonunca yapılan işe uygun işçilik oranının belirlenmesi istenmeli...”⁴⁸⁹

Asgari işçilik oranının tesbitinde farklılık gösteren diğer bir konu ise ihale konusu işin birden fazla işkolunu kapsaması ya da ruhsata konu inşaat işinin birden fazla yapıyı içinde barındırmasıdır.⁴⁹⁰

-Kural olarak ihale konusu işin tamamı için belirlenmiş bir işçilik oranı varsa ihale konusu faaliyet farklı işkollarına bölünmez.⁴⁹¹

-Ancak, ihaleli iş birden fazla konuyu kapsıyor ve bünyesindeki her bir işin asgari işçilik oranı daha önce belirlenmişse, ihale makamı tarafından her bir işe ait istihkak tutarlarının ayrı ayrı bildirilmesi halinde, araştırma işlemi, her bir işe ait asgari işçilik oranları dikkate alınarak yapılır (SSİY m. 110)

-Her bir işe ait istihkak tutarının ayrı ayrı bildirilmemesi hâlinde ise, işverenin yazılı isteği üzerine araştırmada, bu işlerin en yükseğine ilişkin asgari işçilik oranı dikkate alınır. İşveren tarafından yapılan işlere ilişkin en yüksek asgari işçilik oranının

⁴⁸⁹ Y10HD, 11.5.2009, 5600/8497, *Öztürk*, 261. Ayrıca bkz. Y10HD, 4.10.2012, 10087/17475: “...Somut olaya gelince; dava konusu edilen ihale konusu işin tam karşılığı olan işçilik oranı, Asgari İşçilik oranlarını belirleyen tebliğ eki listelerde bulunmadığından, Asgari İşçilik Tesbit Komisyonu tarafından yapılan işe uygun işçilik oranının belirlenmeden karar verilmesi hatalı bulunmuştur...”, *Öztürk*, 262.

⁴⁹⁰ *Öztürk*, 258-265.

⁴⁹¹ Bu konuda bkz. Y10HD, 18.12.2008, 15507/16328, (www.kazanci.com), 15.6.2015.

uygulanmasının kabul edilmemesi durumunda işin asgari işçilik oranı Asgari İşçilik Tespit Komisyonu tarafından belirlenir (SSİY m.110).

- İnşaat işlerinde yapılan işin tebliğde karşılığı yok ise benzer işlerin işçilik oranı da göz önünde tutularak inşaat işinde kullanılan malzemenin miktarı ve fiyatı, yardımcı malzemeler, kullanılan teknoloji ve işgücü, işin yapımında makine ve işçi kullanma oranı dikkate alınır.

İşveren, Asgari İşçilik Komisyonu tarafından belirlenen asgari işçilik oranına itiraz edebilir. Buna göre işveren, kendisine tebliğ edilen borca veya asgari işçilik oranına tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde nedenleriyle birlikte yeni bilgi ve belgeleri de ekleyerek ilgili üniteye bir kez yazılı olarak itiraz eder. Bu tür itirazlar Komisyonca en geç en beş gün içerisinde sonuçlandırılır (Asgari İşçilik Tespit Komisyonu Hakkında Yönetmelik m. 17). Yönetmelikte öngörülen itiraz yolu, asgari işçilik oranının belirlenmediği işkolları için Asgari İşçilik Tespit Komisyonu tarafından belirlenen işçilik oranına yöneliktir.⁴⁹²

D. Asgari İşçilik İncelemesi

Kurum tüm işyerlerinde asgari işçilik incelemesi yapabilir.⁴⁹³ Bu işyerlerinin özel, kamu, geçici ya da devamlı işyeri olması arasında fark yoktur. İhale konusu işler

⁴⁹² Öztürk, 256.

⁴⁹³ Y21HD, 8.7.2010, 10113/8114: "...506 sayılı Yasanın 130 ve 5502 sayılı Yasanın 17/d bendine göre Kurumun asgari işçilik incelemesinin türleri olan ihaleli işler ile özel bina inşaatları dışındaki işyerlerinde de genel denetim yetkisi kapsamında asgari işçilik incelemesi yapma yetkisi bulunmaktadır...", Öztürk, 45- 335. ⁴⁹³ Y21HD, 24.3.2005, 13451/2873: "Atatürk Hava Limanı gidiş katının tadilat işinde Kurum %14, iş sahibi ise %11 işçilik oranının esas alınmasını ileri sürmüştü; alt mahkeme ise, işin tamamlanmış bulunması nedeniyle ihale dosyası üzerinden yapılmış hesaplamaları esas alan bilirkişi raporuna dayanmıştır. Burada, dosya haricinde varsa ihale evraklarının getirtilmesi, yapılan işin özelliklerine göre uzman bilirkişi heyetiyle bizzat mahallinde keşif yapılmak suretiyle işle ilgili tüm verilerin gözetilip emsalleriyle kıyaslanması ve denetime açık bir şekilde işçilik oranının saptanması gerektiğini belirterek, eksik incelemeye dayalı alt mahkeme kararının bozulmasına karar

ile özel bina inşaatları asgari işçilik incelemesinin uygulamada en sık rastlanan türleridir. Biz de çalışmamızda daha çok bu iki tür işi örnek alarak değerlendirmelerde bulunmaya çalışacağız.

Asgari işçilik tesbitleri, Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurları tarafından yapılır (SSGSSK m. 85/1). Bu yetki kural olarak sigorta müfettişlerine verilmiş olsa da bazı durumlarda SSGSSK'nın 59. maddesine göre Serbest Muhasebeci Mali Müşavir İle Yeminli Mali Müşavirlere de verilebilir. 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. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir.⁴⁹⁴ İşverenler ve sigortalılar ile işyeri sahipleri, tasfiye ve iflâs idaresinin memurları, işle ilgili gerçek ve tüzel kişiler, 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. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları görevlerini yaparken, tüm kamu görevlileri gerekli kolaylığı gösterir ve yardımcı olurlar (SSGSSK m.59/2).

vermiştir.”, *Centel*, Değerlendirme 2005, 271. Y21HD, 21.9.2004, 6376/ 7375: “Davacı Kurumun uyguladığı %9 işçilik oranının yapılan işe uygun olmadığı, oranın %4 olarak saptanıp, fazladan tahakkuk ettirilen prim borcunun iptalini istemiş, mahkeme talebi kısmen kabul etmiştir. Kurum ve itiraz halinde mahkemeler bildirilmesi zorunlu işçilik oranını belirlerken, işin genel niteliğini, işte kullanılan teknik yöntemleri, işin büyüklüğünü, tamamlanma süresini, işyeri koşullarını, istihkak tutarlarını, kısaca işle ilgili tüm verileri gözetmek, gerekirse emsalleriyle kıyaslamak, mahallinde bizzat işi denetlemek, işle ilgili tüm verileri dikkate almak zorundadır...” *Okur*, Değerlendirme 2004, 202.

⁴⁹⁴ Y10HD, 6.11.2006, 9664/13991: “...Sigorta müfettişlerinin, bu Kanununun uygulanması bakımından, İş Kanununun uygulanması bakımından, İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haiz oldukları, 4958 sayılı Kanunda eklenen fıkra da, bu maddenin uygulamasında teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahip olanlar tarafından düzenlenen tutanakların sabit oluncaya kadar geçerli oldukları düzenlenmiştir.”, *Ekmekçi*, Değerlendirme 2006, 329.

Asgari işçilik incelemesinde ilk olarak sigorta müfettişlerince ön değerlendirme yapılmaktadır. Ön değerlendirme aşaması işyeri dosyası üzerinden yapılmakta olup incelemenin sonucuna göre araştırmanın Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına devredilip devredilmeyeceği karara bağlanmaktadır. İhaleli işler ile özel bina inşaatlarında yapılacak asgari işçilik araştırmasında Kurumca yayımlanan tebliği ile belirlenen asgari işçilik oranının %25 eksiği uygulanmak suretiyle işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik tutarı belirlenir. Asgari işçiliğin tesbitinde önem arz eden husus, asgari işçilik oranının %25 eksiğinin uygulanması yönteminin sadece ön değerlendirme aşamasına özgü olmasıdır. İşyerinde müfettiş incelemesi yapılması durumunda bu eksiltme gündeme gelmeyecektir.⁴⁹⁵ Ön değerlendirme sonucunda yeterli işçilik bildirilmesine bağlı olarak işsizlik belgesi verilmektedir. Yeterli işçilik bildirilmemişse bu oran tespit edilerek işverene tebliğ edilir.⁴⁹⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 85. maddesinin 2. fıkrasına göre, işverenler tarafından kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar

⁴⁹⁵ *Öztürk*, 309. Y10HD, 20.3.2008, 8162/3760: "...Ancak, asgari işçilik uygulamasına ilişkin ön inceleme sonucunda işin sigorta müfettişine aktarılması ve işin yürütümü için gerekli asgari işçilik miktarının sigorta müfettişlerince belirlenmesi aşamasında; işe ait asgari işçilik oranına %25 indirim uygulanmasına olanak bulunmamaktadır.", *Öztürk*, 649.

⁴⁹⁶ Bazı durumlarda işveren tahakkuk ettirilen prim borcunun hukuka aykırı olduğunu düşünse bile işsizlik belgesi almak için bu borcu ödemektedir. İşveren, yersiz olarak yaptığı ödemenin iadesi için "istirdat (geri alım) davası" açabilir. Bu halde dahi SSGSSK'nın 85. maddesinde öngörülen bir aylık hak düşürücü süre göz önünde tutulmalıdır. Nitekim, yüksek mahkemenin kararları da bu yöndedir. Y21HD, 27.3.2013, 17339/5819: "Dava, asgari işçilik incelemesi sonucu Kurumca tahakkuk ettirilerek davacıya tebliğ edilen ve ödenen 61.383,87 TL prim ve gecikme zammının davalı Kurumdan tahsilini (geri alınması) istemine ilişkindir...Davacının 24.7.2008 tarihinde tebliğ edilen prim ve gecikme zammı borcunu 29.7.2008 tarihinde ödemesine karşın 1 aylık süre içerisinde itiraz ve dava yoluna başvurmadiğundan Kurumun tahakkuk ettiği prim ve gecikme zammının kesinleştiği...", *Öztürk*, 845-846. Ayrıca bkz. Y10HD, 13.2.2012, 13404/1961, *Öztürk*, 667. İstirdat davası açabilmek için ödemenin ihtirazi kayıtlı yapılmasının gerekip gerekmediğine gelince, yüksek mahkemeye göre, borcun kayıtsız şartsız ödenmesi borcu kesinleştirir; ihtirazi kayıtlı ödenmesi ise işverene istirdat davası açma olanağı verir. Bu yönde bkz. Y21HD, 13.3.2014, 4365/4593: "Dava, asgari işçilik incelemesi sonucu Kurumca resen tahakkuk ettirilen ve Kuruma ödenen 8.000,00 TL'nin yasal faizi ile birlikte istirdatı istemine ilişkindir. ..Öte yandan, davacı 12.6.2009 günü prim borcunu ödemiştir. 5510 sayılı Kanunun 85/II. maddesine göre Kurum alacağının ödenmesi ön değerlendirme aşamasında borcu kesinleştirir ise de bu aşamada borcun ödenmesi işsizlik belgesi almaya yönelik olduğundan en geç borcun ödenme anına kadar ihtirazi kayıt konulması davacıya istirdat (geri alma) hakkı verir.", *Balcı/Yılmaz*, 56-57.

kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı kurum tarafından araştırılır. Bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin bildirilmemiş olduğu tespit edilirse, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilir. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödendiği veya ödeneceğinin işveren tarafından yazılı olarak taahhüt edilmesi halinde borç kesinleşir.

Asgari işçilik incelemesi özellikle ihaleli işlerle özel bina inşaatlarında gündeme gelmektedir. Sosyal Sigorta İşleri Yönetmeliğinin 110-112. maddeleri bu halleri özel olarak düzenlemektedir

Yönetmeliğin 112. maddesinde ihaleli işler ile özel bina inşaatlarında yapılacak asgari işçilik incelemesinin hangi esaslara göre yapılacağı açıklanmaktadır. Buna göre, ihale konusu işlerde kesin kabulün ya da geçici kabulün eksiksiz yapıldığı, özel nitelikteki inşaat işyerlerinde de inşaatın bitirildiği tarihe kadar kuruma bildirilmiş olan işçilik miktarı dikkate alınır. İşverenlerce işçilik bildirilmemiş asgari işçilik miktarı kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca tespit edilebilir. İhale konusu işlerde yapılan araştırma sonucunda Kuruma bildirilmediği anlaşılan asgari işçilik miktarı üzerinden hesaplanan prim tutarı gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ödenmek üzere işverene tebliğ olunur. İşverence borcun tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ödeneceğinin ve daha sonra Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca inceleme yapılması istenilmeyeceğinin bildirilmesi halinde borç kesinleşir. Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca yapılan incelemede işin yürütümü için gerekli olduğu saptanan asgari

işçilik miktarının kuruma bildirilmediğinin veya eksik bildirildiğinin tespiti hâlinde, bildirilmeyen tutar, hangi aylara ait olduğu hususunda bir tespit varsa o aylara; tespit yoksa faaliyette bulunulan son aya mal edilir.

Buraya kadar genel hatlarıyla açıklamaya çalıştığımız asgari işçilik uygulamasını aşağıda bir örnek üzerinde somutlaştırmaya çalışılacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara ilinde, 2014 yılında (X) Şirketine tünel kalıp sistemiyle okul inşaatı, kapalı spor salonu ve konferans salonu yapımı işini ihale yoluyla vermiştir. (X) Şirketine ödenen toplam istihkak tutarı 2,000.000 TL'dir. İhale tutanağına göre bu miktarın 1,000.000 TL'si tünel kalıp sistemiyle yapılan inşaat, 500.000 TL'si kapalı spor salonuna, 500.000 TL'si de konferans salonunun yapım masraflarına ayrılmıştır. İşveren, bu iş için Kuruma 110.000 TL toplam prime esas kazanç bildirmiştir. İlişiksizlik belgesi almak için Kuruma başvuran işverenin ihale konusu işiyle ilgili olarak ön değerlendirme aşaması aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir.

(Yapılan işlerin işçilik oranları farklıdır.)

Tünel kalıp işi $\Rightarrow 1000.000 * \%7 * \%75$ (oranı %25 eksiltmek suretiyle) = 52.500 TL

Kapalı spor salonu $\Rightarrow 500.000 * \%9 * \%75$ (oranı %25 eksiltmek suretiyle) = 33.750 TL

Konferans salonu $\Rightarrow 500.000 * \%11 * \%75$ (oranı %25 eksiltmek suretiyle) = 41.250 TL

Buna göre bildirilmesi gereken en az işçilik tutarı 127.500 TL olarak hesaplanmaktadır.

Oysa, (X) Şirketi Kuruma 110.000 TL prime esas kazanç bildirmiştir.

İşverenin bu orana itiraz etmesi üzerine müfettişlerce aşağıdaki şekilde asgari işçilik incelemesi yapılmıştır:

Tünel kalıp işi $\Rightarrow 1000.000 * \%7 = 70.000 \text{ TL}$

Kapalı spor salonu $\Rightarrow 500.000 * \%9 = 45.000 \text{ TL}$

Konferans salonu $\Rightarrow 500.000 * \%11 = 55.000 \text{ TL}$

Bildirilmesi Gereken Toplam İşçilik Tutarı 170.000 TL

FARK $\Rightarrow 170.000 \text{ TL} - 110.000 \text{ TL} = 60.000 \text{ TL}$ (Borcun matrahı)

Bu işyerindeki sigorta prim oranı %37,5'tir.

$60.000 \text{ TL} * \%37,5 = 22.500 \text{ TL}$ (Ödenmesi Gereken Fark Prim Tutarı)

İşveren, kendisine tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma itiraz etmiş fakat bu itirazı reddedilince Ankara Nöbetçi İş Mahkemesine başvurmuştur. İşverenin çeşitli itirazları mevcuttur. Öncelikle, işveren, kapalı spor salonu yapımında bazı işlerin ayrı işyeri olan alt işverence yapıldığını ve bu iş karşılığında kendisine 200.000 TL ödeme yaptığını beyan ederek fatura ibraz etmiştir. İşverenin diğer bir itirazı ise konferans salonunun çatısının kendi nam ve hesabına çalışan kalifiye bir çatı ustasınca yapıldığı ve karşılığında 300.000 TL ödeme yapıldığıdır. Son olarak, işveren, tünel kalıp sistemiyle okul inşaatında bizzat çalıştığını ve bu çalışmasının karşılığı olarak kendisine (X) Şirketi tarafından 100.000 TL ödendiğini beyan etmiştir.

Mahkemece yaptırılan bilirkişi incelemesi aşağıdaki şekildedir:

Tünel kalıp işi $\Rightarrow 1.000.000 \text{ TL} - 100.000 \text{ TL} = 900.000 \text{ TL} * \%7 = 63.000 \text{ TL}$

Kapalı spor salonu $\Rightarrow 500.000 \text{ TL} - 200.000 \text{ TL} = 300.000 \text{ TL} * \%9 = 27.000 \text{ TL}$

Konferans salonu $\Rightarrow 500.000 \text{ TL} - 300.000 \text{ TL} = 200.000 \text{ TL} * \%11 = 22.000 \text{ TL}$

Bildirilmesi Gereken Asgari İşçilik Tutarı 112.000 TL

(X) Şirketi Kuruma 110.000 TL prime esas kazanç bildirmiştir.

Buna göre eksik bildirilen işçilik $112.000 \text{ TL} - 110.000 \text{ TL} = 2.000 \text{ TL}$ olarak hesaplanmaktadır.

İşverence Kuruma Ödenmesi Gereken Tutar ise $2000 \text{ TL} \times \%37,5 = 750 \text{ TL}$ 'dir.

E. İlişiksizlik Belgesi

İlişiksizlik belgesi, ihaleli işler ile özel bina inşaat işyerleri işverenlerinin kuruma prim borçlarının bulunmadığını gösteren belgedir. İlişiksizlik belgesi, işverence kuruma prim borcu bulunmadığını belgelendirmek amacıyla düzenlendiğinden kurum bu belgeyi vermeden önce ihale konusu iş veya inşaat işyerinde yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığını araştırır. İşverenlerin ilişiksizlik belgesini talep etmesinin nedeni, ihale öncesi yatırdıkları teminatı çözdürmek ya da inşa ettikleri yapıların yapı kullanma izin belgesini alabilmektir. Kurum yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığını SSGSSK 85 ve 59. maddelerine göre araştırır.⁴⁹⁷ İlişiksizlik belgesinin verilmesinde kurumun da denetleme hakkı saklı kalmak kaydıyla serbest muhasebeci mali müşavirler ile yeminli mali müşavirlere de yetki verilmiştir (SSGSSK m. 59/4).

⁴⁹⁷ Öztürk, 449.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile Yeminli Mali Müşavirlerce İşyeri Kayıtlarının İncelenmesi Hakkında Yönetmeliğin⁴⁹⁸ 5. Maddesinde ihaleli işler ve özel bina inşaatlarında yapılacak incelemenin tabi olduğu esasları düzenlenmiştir.

Meslek mensuplarınca düzenlenen raporlar, zorlayıcı sebep olmadığı sürece en geç on beş gün içinde işleme konulur. Meslek mensuplarınca rapor düzenlenmesi, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından asgari işçilik miktarı araştırılması yapılmasına engel değildir. Meslek mensuplarınca düzenlenen raporlar Kurumca gerek duyulan hallerde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca belirlenecek yöntemlerle her zaman incelenebilir.

Meslek mensuplarınca gerçeğe aykırı rapor düzenlenmesinin yaptırımını da SSGSSK m.59/6'da düzenlenmiştir. Buna göre, kurumun asgari işçilik tesbitinde belirlediği usul ve esaslara aykırı hareket eden ve kurumun zarara uğramasına neden olan serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirler tarafından hazırlanan raporlar dikkate alınmaz. Ayrıca bu kimselerin daha sonra düzenleyecekleri raporlar Kurumca işleme alınmaz. Gerçeğe aykırı rapor düzenleyen serbest muhasebeci malî müşavirler ile yeminli malî müşavirler kurumun bu yüzden uğradığı zarardan işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

VI. PRİMLERİN KURUMCA RESEN TAHAKKUKU İLE ASGARİ İŞÇİLİK TESBİTİNE KARŞI İTİRAZ VE DAVA YOLU

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 85. maddesinin 2. fıkrasına göre, işverenler tarafından kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar

⁴⁹⁸ RG. 27.9.2008, 27010.

kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı kurum tarafından araştırılır. Bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin bildirilmemiş olduğu tespit edilirse, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden kurumca resen hesaplanan prim tutarı gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilir. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödendiği veya ödeneceğinin işveren tarafından yazılı olarak taahhüt edilmesi halinde borç kesinleşir.

İşveren kendisine tebliğ edilen borca karşı itiraz ve dava yoluna başvurabilir. İşveren, Kurumca resen tahakkuk ettirilen prim borcuna karşı bir ay içinde Kuruma itiraz edebilir. Bir aylık süre hak düşürücü niteliktedir. İtiraz takibi durdurur. Nitekim, Yüksek mahkemeye göre de “...Davacının 4792 sayılı Yasanın 6.maddesine göre on beş günlük süre içinde Kurumun ilgili ünitesine itiraz etmesi gerekirken bu süreyi geçirdiği anlaşılmaktadır. Anılan 6. maddede belirtilen on beş günlük itiraz süresi hak düşürücü süre niteliğinde olup artık prim borcu kesinleştiğinden İş Mahkemesine dava açılmaz...”⁴⁹⁹

⁴⁹⁹ Y10HD, 582/2766, *Öztürk*, 484. Ayrıca bkz. “Dava, 5510 sayılı Kanun'un 85. maddesine göre Kuruma bildirilmediği tespit edilen asgari işçilik tutarı üzerinden Kurumca re'sen tahakkuk ve tebliğ edilen sigorta primi, gecikme cezası ve gecikme zammından borçlu olunmadığının tespiti ile yersiz ödenen bedelin istirdatı istemine ilişkindir. İşverenin prim ve gecikme zammı borcunu ödemek zorunda kaldığı ve istirdat isteminde bulunduğu hallerde dahi asgari işçilik uygulaması sonucu tespit edilen eksik işçilik tutarı üzerinden Kurumca re'sen tahakkuk ettirilen prim ve gecikme zammı borcunun iptaline yönelik davanın tebliğ tarihinden itibaren (1) aylık hak düşürücü süre içinde açılması gerekir. Aksi halde Kurumun re'sen prim tahakkuku işlemi şeklen hukuka uygun olmaya devam eder ve bu işleme göre yapılan ödeme de yersiz ödeme olarak nitelendirilemez. Somut olayda, davanın 5510 sayılı Kanun'un 85/3 maddesinde belirtilen tebliğ tarihinden itibaren (1) aylık hak düşürücü sürenin dolmasından sonra açıldığı, Kanun'da açıkça yazılı itiraz ve dava prosedürünün prim ve gecikme zammının tebliğine dair yazıda yer almadığı olmasının tebliğ yazısının hukuken geçersizliği sonucunu doğurmayacağı anlaşılmakla, istirdatı konu ödemenin dayanağı olan Kurum işleminin hak düşürücü süre içinde itiraz ve dava yoluna başvurulmaması nedeniyle kesinleşmesinden ötürü istirdat davasının reddine karar verilmesi gerekir.”, Y21HD, 19.9.2013, 3212/16204, *Tuncay*, Değerlendirme 2013, 36.

Kurumca itirazı reddedilen işveren, kararın kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesin başvurabilir. Mahkemeye başvurulması prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz. İşverenin prim borcuna itiraz etmeden doğrudan doğruya iş mahkemesinde dava açıp açamayacağı sorusu akla gelebilir. Kanımızca böyle bir durumda mahkeme davayı reddetmemeli, davacıya Kuruma başvurusu için süre vermelidir.

Yargıtayın her ne kadar çelişkili kararları bulunsa da kanımızca asgari işçilik uygulamasından doğan davalar kamu düzenine ilişkin değildir. Zira, asgari işçilik tesbitinin temel amacı kurumun prim alacağına kavuşmasını sağlamaktır. Asgari işçilik varsayıma dayalı bir incelemedir. Maddi gerçeklikle her zaman bağdaşmayabilir. Öte yandan, burada kişilere sağlanan herhangi bir menfaat de yoktur.⁵⁰⁰

IV. KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDAN İHALEYE İŞ ALANLARLA ALT İŞVERENLERİN SORUMLULUĞU

Kamu kurum ve kuruluşlarından ihaleyle iş alan işverenler için bir bölümünü alt işverenlere devredebilirler. Bu noktada, alt işverenlerin asgari işçilik incelemesi sonucu tahakkuk ettirilen prim borcu ile gecikme cezası ve gecikme zammından asıl işverenlerle birlikte sorumlu olup olmayacakları sorusu akla gelmektedir. Alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmeyle birlikte asıl işverenin kayıtlı olduğu dosya üzerinden bildirir. Dolayısıyla, alt işverenin yapacağı tüm işlemler asıl işverenin dosyası üzerinden Sosyal Güvenlik

⁵⁰⁰ Asgari işçilik uygulamasından doğan davaların kamu düzenine ilişkin olduğu yönünde YHGK, 25.6.2003, 10-428/426. Aksi yönde; YHGK, 29.6.2003, 21-42/104, *Öztürk*, 524.

Kurumuna intikal edecektir. SSGSSK'nın 85/2'ye göre de asgari işçilik tesbitinde Kurumun muhatabı kamu makamlarından iş alan (asıl) işverenlerdir. İşin bitiminde ilişiksizlik belgesi ise ihale makamından iş alan asıl işverenler için düzenlenmektedir. Alt işverenin talebi halinde kendisine sadece borcu yoktur belgesi verilmektedir. Bu nedenle alt işverenler asgari işçilikten sorumlu değildir.⁵⁰¹ Yüksek mahkemenin de kararları bu yöndedir. Nitekim, Yargıtay önüne gelen bir uyuşmazlıkta şu şekilde hüküm kurmuştur: "...Davacı Doğa Ltd. Şirketi taşeron olmakla birlikte, Kurumca aleyhine herhangi bir prim tahakkuk işlemi yapılmadığından, davacının bu davanın açılmasında hukuki yararının, davacı şirketin işverenlik sıfatının bulunup bulunmadığı, işyeri devri söz konusu olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme ile yazılı gerekçelerle karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."⁵⁰²

V. UZLAŞMA

Uzlaşma uygulaması sosyal güvenlik sistemimiz açısından bir yenilik olup 1.10.2008 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

Kurum alacaklarının uzlaşma kapsamına girebilmesi için SSGSSK m.89/9'da aranan koşulların bir arada bulunması gerekir. Öncelikle, uzlaşma devamlı nitelikteki işyerleri için öngörülmüştür. Ancak, kanun koyucunun neden böyle bir tercihte bulunduğu tarafımızca anlaşılamamaktadır. Geçici nitelikteki işyerleri ile devamlı işyerleri arasında asgari işçiliğin tesbiti ve uzlaşma hükümleri açısından bariz bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sebeple, kanımızca, geçici mahiyetteki işyerlerinin de

⁵⁰¹ Detaylı bilgi için bkz. *Aydın*, 15-17.

⁵⁰² Y10HD, 26.12.2007, 23412/21446, *Öztürk*, 497.

uzlaşma kapsamına alınması gerekmektedir.⁵⁰³ Bunların yanı sıra, uzlaşma yoluna gidilebilmesi için asgari işçilik incelemesi sonucu tesbit edilecek kurum alacaklarının hiçbir sigortalıya mal edilmemesi gerekir. Ayrıca, söz konusu alacak fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezalarına ilişkin olmalıdır.

Uzlaşma tutanağının düzenlenme tarihinden Kurumun ilgili birimine gönderilmesine kadar geçen süre içerisinde her zaman uzlaşma talebinde bulunulabilir. Talebin kimden gelmesi gerektiği kanunda açıkça belirtilmemiştir. Ancak, Asgari İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliğinin⁵⁰⁴ 7. maddesine göre bu çağrı işverence yapılmalıdır. Doktrindeki bir görüşe göre de işin niteliği gereği kurumun işvereni uzlaşmaya zorlaması mümkün olmadığından bu konudaki talebin işverenden gelmesi gerekmektedir.⁵⁰⁵ Kanımızca, kurumun uzlaşma talebinde bulunmasını engelleyecek herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Şüphesiz ki, kurumun ağır iş yükü karşısında işverenleri takip edip her birine çağrı yapması mümkün olmayacağından bu talebin işverenlerden gelmesi uygulama kolaylığı sağlayacaktır. Yine de bu durum kurumun uzlaşma talebinde bulunmasına engel değildir. Kanunda bunu yasaklayan bir hüküm mevcut değildir.

Yönetmeliğin 9. maddesine göre, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, işverenin uzlaşma talebi üzerine, uzlaşma gününü belirler ve uzlaşma gününden en az bir ay önce durumu ilgili komisyon başkanına ve incelemeyi yapan Müfettişe iletir.

⁵⁰³ Benzer görüş için bkz. *Gerek*, Yenilikler, 12.

⁵⁰⁴ RG.25.4.2009, 27210.

⁵⁰⁵ Tuncay/Ekmekçi, 221.

Belirlenen gün ve saatte işveren veya işveren vekilinin katılımı ile toplanan Komisyon, uzlaşma sağlandığı takdirde durumu bir tutanakla tespit eder. Bu tutanak, Komisyon başkan ve üyeleri ile işveren veya işveren vekili tarafından imzalanır. Uzlaşılan prim ve idari para cezaları, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içinde ödenir. İşveren, uzlaşılan idari para cezası için ayrıca peşin ödeme indiriminden yararlanamaz. Uzlaşılan miktar kesin olup uzlaşma konusu yapılan tutarlar hakkında işverence dava açılmaz ve hiçbir mercie şikayet ve itirazda bulunulamaz (SSGSSK m. 85/1). Doktrindeki bir görüşe göre, Anayasanın 125.maddesinde düzenlenen; “*İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.*” hükmü karşısında söz konusu kural işverenler açısından bağlayıcılığını yitirmektedir.⁵⁰⁶ Kanımızca bu görüş isabetli değildir. Zira, ortada idarenin herhangi bir işlem ve eylemi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, uzlaşma tutanağına karşı dava açılabilmesinin veya itiraz edilebilmesinin yasal dayanağı Anayasanın 125. maddesi değildir. Uzlaşma, tahakkuk ettirilen prim borcu karşısında işverenlere sunulan bir seçenektir. Diğer bir deyişle, işveren uzlaşma yoluna gidip gitmemekte serbesttir. Dahası, uzlaşmayla tutanak altına alınan meblağ işverenlerce bir ay içinde ödenmezse uzlaşma geçersiz sayılır ve işverenler için kazanılmış hak oluşturmaz. Burada kanunun öngördüğü tek yaptırım aynı iş için bir daha uzlaşma talebinde bulunulamayacağıdır. Kanımızca, taraflar arasında özel hukuka dayanan bir sözleşme ilişkisi bulunmaktadır. Kanunun uzlaşma tutanağının kesin olduğuna dair hükmü ise bu açıdan yeniden ele alınmalıdır. Bizce bu mutlaklığın istinasını Türk Borçlar Kanununun 30-39. maddeleri arasında düzenlenen irade bozuklukları oluşturmaktadır. Taraflar, yanıltma-aldatma-korkutma halleri mevcutsa sözleşmenin iptalini talep edebilir.

⁵⁰⁶ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 153.

Yönetmeliğin 13. maddesine göre işveren veya işveren vekili tarafından uzlaşma görüşmeleri sırasında kısmi uzlaşma talebinde bulunulabilir.

Asgari işçilik tesbiti yapıldıktan ve işverenlerce fark sigorta primleri Kuruma ödendikten sonra aynı dönem içinde aynı işyerinde çalışan bir işçi sigortalılığın tespiti için dava açar ve bunu kazanırsa ne olacaktır? Diğer bir deyişle, eksik işçiliğin sigortalıya mal edilmesi halinde işveren ikinci kere prim ödemek zorunda kalacak mıdır? Bizim de katıldığımız doktrindeki bir görüşe göre, işverenlerin mükerrer prim ödemeleri söz konusu olmamalıdır. Nitekim, işveren hangi sigortalıya ait olduğunu bilmeden asgari işçilik incelemesi sonucu tespit edilen miktara ilişkin prim borçlarını ödemiştir. Kurum, hizmet tespiti davası açan sigortalının mahkeme ilamında belirtilen sigortalılık süresini ve prime esas kazançlarını kabul etmelidir. Bu oranı da asgari işçilik miktarından düşmelidir.⁵⁰⁷

VI. ASGARİ İŞÇİLİK TESBİTİ İLE RESEN PRİM TAHAKKUKU ARASINDAKİ FARKLAR

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 85. maddesinde düzenlenen asgari işçilik araştırması ile 86. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenen primlerin resen tahakkuku aynı amaca hizmet etseler bile birbirinden farklı kavramlardır. Şöyle ki⁵⁰⁸,

- Asgari işçilik varsayıma dayalı bir incelemedir. Burada işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısı, çalışma süresi veya prime esas kazançları benzer nitelikteki işler/işyeri

⁵⁰⁷ *Tuncay/Ekmekçi*, 222-223. *Sözer*, Sosyal Sigortalar, 153.

⁵⁰⁸ *Öztürk*, 46.

incelenerek kıyas yoluyla tespit edilmektedir. Asgari işçilik tesbitinin maddi gerçeklikle her zaman bağdaşması mümkün olmayabilir. Resen prim tahakkuku ise fiilen veya kayden yapılan incelemelere dayanmaktadır. Bu nedenle de gerçekçidir.

-Asgari işçilik araştırmasında muhatap işçi bilinmemektedir. Resen prim tahakkuku ise bilgi ve belgelerin incelenmesine dayandığından çalışmanın kime ait olduğu bellidir.

-Asgari işçilik tesbitinin temel amacı Kurumun prim alacağına kavuşmasıdır. Resen prim tahakkukunda ise sadece Kurumun değil sigortalının da menfaati söz konusudur. Nitekim, bu yolla çalıştığı halde Kuruma bildirilmeyen veya prime esas kazancı eksik bildirilen ya da bildirilmeyen sigortalının geriye yönelik hizmetleri ve prime esas kazançları tespit edilmekte hem de Kurumun prim alacağı doğmaktadır.

- İşveren asgari işçilik tesbitine karşı dava yoluna başvurursa husumeti yalnızca Kuruma yöneltmesi yeterlidir. Resen prim tahakkukuna itiraz eden işverenin husumeti Kurumla birlikte hak alanını ilgilendirdiğinden sigortalıya da yöneltmesi gerekmektedir.

Yüksek mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta verdiği karar ile her iki kurum arasındaki farkı şu şekilde ortaya koymuştur. Buna göre; "...Ölçümleme olarak adlandırılan yetki, emsaline veya yapılan işin nitelik ve kapsamına göre işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu saptanması halinde, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek ve kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak işin yürütümü için gerekli asgari işçilik tutarının geriye dönük olarak tespitine olanak veren bir düzenleme olup, Sosyal Sigortalar Kanununun 79.maddesindeki fiilen veya kayden

Çalıştığı tespit edilen sigortalılara ilişkin prim tahakkuku yetkisinden farklı yöntem, itiraz ve dava sürecine tabi, 506 sayılı Yasanın 79.maddesinden hareketle sağlanamayan prim tahakkuku sistemingren düzenlemedir.”⁵⁰⁹

⁵⁰⁹ Y10HD, 18.3.2003, 241/2209, ztrk, 47.

BEŞİNCİ BÖLÜM

PRİMLERİN ÖDENMESİ VE ÖDENMEMESİNİN YAPTIRIMI

I. PRİM ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun uygulamasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından 4/1-(a) ve (c) ile 5/1-(a)'ya tabi olanların işverenleri prim ödeme yükümlüsüdür (SSGSSK m. 87/1-a).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5/1-(b) maddesinde belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim görenler ile meslek liselerinde staja tâbi tutulan öğrenciler için Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar, yüksek öğrenim sırasında staja tâbi tutulan öğrenciler için öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumu prim ödeme yükümlüsüdür (SSGSSK m. 87/1-e, 5/1-a).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(b) kapsamında sigortalı olanlar ile bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar ile isteğe bağlı sigortalı olanların primleri kendileri tarafından ödenmektedir. Ayrıca, Türkiye'de bir yıl veya daha fazla ikamet eden ve geldiği ülkede sigortalı olmadıkları için SSGSSK 60/1-(d) gereğince genel sağlık sigortalısı sayılan yabancılar ile çalışmayan, muhtaç olmayan ve 60. maddenin herhangi bir bendi kapsamına

girmedikleri için (g) bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı sayılan kişilerin primleri kendileri tarafından ödenir (SSGSSK m. 87/1-b).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5/1-(c) ve (g) kapsamında sigortalı olanların işverenleri veya kendileri prim ödemekle yükümlüdürler (m .87/1-f).

6552 sayılı Kanunun 51. maddesi ile SSGSSK 87. maddesine 2014 yılında eklenen fıkra uyarınca Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu kararı ile burslandırılan uluslararası öğrenciler için bursluluk statüleri devam ettiği süre boyunca Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı veya Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu tarafından görevlendirilen kurum prim ödeme yükümlüsüdür (SSGSSK m. 87/1-g).

İşsizlik ödeneği alanlar ile kısa çalışma ödeneği alanlar ve meslek edindirme ve geliştirme kurslarına katılan kursiyerler için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsüdür (SSGSSK m. 87/1-d).

II. PRİMLERİN ÖDENME SÜRESİ

1. İş Sözleşmesine Göre Çalışanlar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(a) kapsamı uyarınca sigortalı çalıştıran işverenler bir ay içinde çalıştırdıkları sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden hesaplanacak sigortalı prim hissesi tutarlarını ücretlerinden keserek kendilerine ait prim tutarlarıyla birlikte Kuruma öderler. (SSGSSK m. 88/1). Ödeme süresinin son gününün resmi tatile

rastlaması halinde prim tutarları en geç son günü izleyen ilk iş günü içinde Kuruma ödenir. Aylıkları ayın başında değil de ayın on beşinde ödenmesi gereken kamu sektöründe çalışan sigortalıların primleri ertesi ayın on dördüne kadar Kuruma ödenmelidir. Burada aybaşı deyimiyle ayın on beşi kastedilmektedir. Yargıtaya göre de, ücretleri ayın on beşinde ödenen sigortalıların primlerinin ertesi ayın on dördüne kadar ödenmesi gerekmektedir. Aksi halde primin yasal süresinde ödenmediği kabul edilir.⁵¹⁰

İş Kanununun 21. maddesine göre İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçinin işe başlaması halinde işe başlama davete ilişkin tebligatın alındığı tarihi veya işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda sigortalının işe başlamak için işverene yaptığı başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren Kurumca belirlenen sürede primler ödenmiş olursa sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödendiği kabul edilir (SSİY m.108/4-e).

Sosyal sigorta primleri, sigortalı ve işveren payından oluşmaktadır. İşveren kendi hissesi ile birlikte sigortalının payını da ücretinden keserek Kuruma yatırmalıdır. İşveren bu tutarı yatırmadığı takdirde Kurum bunu sigortalıdan talep edemez.⁵¹¹

⁵¹⁰ YHGK, 22.5.1996, 10-282/389, *Demircioğlu/Güzel*, 140.

⁵¹¹ *Demircioğlu/Güzel*, 140-141.

2. Bağımsız Çalışanlar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(b) kapsamında sigortalı olanlar her aya ait primlerini takip eden ayın sonuna kadar Kuruma öderler. Bu kapsamda sigortalı sayılanların her ay için otuz tam gün prim ödemesi zorunludur (m. 88/7).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-(b) maddesinin (4) numaralı alt bendine tabi olarak tarımsal faaliyette bulunanlar genel sağlık sigortası primi ile kısa ve uzun vadeli sigorta kolları primlerini ait oldukları ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma öderler (İşveren Uygulama Tebliği m.3.2).

3. Devlet Memurları

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinin 9. fıkrasına göre 4/1-(c) kapsamında sigortalıları çalıştıran işverenler sigortalıların ödemekle yükümlü oldukları prim tutarlarını ücretlerinden keserek kendilerine ait prim tutarlarıyla birlikte en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca ilk defa 4/1-(c) kapsamında sigortalı sayılanlar ile kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi olup bu kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 4/1-(c) kapsamına alınanların kesenekleri, karşılıkları ve %100 artış farkları, a) Her ayın on beşi ile sonraki ayın on dördü arasındaki maaşını ayın on beşinde peşin alan sigortalılar için maaş ödemeleri yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar, b) Her ayın biri ile otuzu arasındaki maaşını ayın birinde peşin alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin

yapılması gereken ayın on beşinci günü sonuna kadar, c) Her ayın on beşi ile sonraki ayın on dördü arasındaki maaşını devam ayın on beşinde çalıştıktan sonra alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar, d) Her ayın biri ile otuzu arasındaki maaşını müteakip ayın birinde çalıştıktan sonra alan sigortalılar için maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın on beşinci günü sonuna kadar Kuruma ödemek zorundadırlar.

III. PRİMLERİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN ESASLAR

1. Makbuzla Ödeme

İşverenler, sosyal sigorta primlerini doğrudan Kurum veznesine yatırabilirler. Bu ödeme karşılığında ise işverenlere (borçlulara) makbuz verilmektedir. Ödeme, alacaklı tahsil dairesinin icra memurları ile yetkili ve sorumlu memurları tarafından verilecek makbuz karşılığında yapılır. Makbuz karşılığı yapılmayan ödemelerle, icra memurları ile yetkili ve sorumlu memurlardan başkasına yapılan ödemeler Kurum alacağına mahsup edilemez. Kurum alacaklarının tahsilinde kullanılan makbuzların şekli ise Kurum tarafından belirlenir (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Kamu alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik⁵¹² m. 10/2-3).

⁵¹² RG. 27.10.2008, 27010.

2. KDV İade Alacağından Mahsup Suretiyle Ödeme

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinin 13. fıkrasına göre prim borçları katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle de ödenebilir. Katma değer vergisi iade alacaklarını Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim borçlarına mahsup edilmesini isteyebilecek olan SSGSSK 4/1-(a)' ya tabi sigortalı çalıştıran işverenlerdir. Bu hükümden faydalanmak isteyen işverenlere ait işletmelerin türü, büyüklüğü ve iştilal konusu herhangi bir önem taşımamaktadır. İşverenlerin mahsup talebinde bulundukları ayda muaccel olan prim borçlarını birinci fıkrada belirtilen ödeme sürelerini izleyen on beş gün içinde mahsup suretiyle ödenmesi halinde yasal süresi içinde ödendiği kabul edilir. Ancak prim borçlarının katma değer vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesi talebinde bulunulduğu halde, süresinde mahsup edilemeyen veya eksik mahsup edilen prim borçları için cezası ve gecikme zammı uygulanır.

Konuyu bir örnekle açıklamak gerekirse ücretlerin her ayın biri ile sonu arasında geçen süreye ilişkin ödendiği özel sektöre ait bir işyerinde çalıştırılan sigortalılara ilişkin bulunan 2014/Nisan ayına ait prim borcunun, katma değer vergisi (KDV) iadesi alacağından mahsup suretiyle ödenmesinin talep edilmesi halinde, KDV iadesi alacağından mahsup talep edilmemiş olması durumunda prim borcu en geç ait olduğu 2014/Nisan ayını takip eden 2014/Mayıs ayı sonuna, diğer bir ifadeyle 31.5.2014 tarihine kadar ödenmesi gerekmekte iken, prim borcunun KDV iadesi alacağından mahsubu suretiyle ödenmesinin talep edilmiş olması nedeniyle söz konusu sigorta primine denk gelecek iade tutarının, ilgili vergi dairesince 20.6.2014 tarihine kadar (bu tarih dahil) Kuruma aktarılması halinde, bahse konu aya ait primler yasal süresi içinde ödenmiş kabul edilecektir. Yirminci günün resmi tatile rastlaması

ve bu nedenle prim borçlarının yirminci günü takip eden ilk iş günü içinde mahsup edilmesi halinde de yine primler yasal süresi içinde ödenmiş kabul edilecektir (İşveren Uygulama Tebliğ m. 6).

Cari aya ilişkin prim borçlarının yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihi izleyen yirmi günlük süre içinde katma değer vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesinde, mahsup edilen tutarın prim borcunun tamamını karşılamaması durumunda, mahsup edilen kısım yasal süresi içinde ödenmiş sayılır.⁵¹³ Cari aya ilişkin prim borçlarının yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihi izleyen yirmi günlük süre geçirildikten sonra katma değer vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesi halinde ise, söz konusu borçlara, yirmi günlük süre dikkate alınmaksızın, yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihten ödememin yapılacağı tarihe kadar gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır.(İşveren Uygulama Tebliğ, m. 6).

3. Özel Ödeme Şekilleri

Kurum alacakları postaneler, Kurumun anlaşmalı olduğu bankalar veya katılım bankaları aracılığı ile ödenebilir. Kurum ödemenin a) Çizgili çek kullanmak suretiyle, b) Prim ödeme yükümlüsü veya borçlu hesabından Kurumun anlaşmalı olduğu banka veya katılım bankalarındaki hesabına aktarma suretiyle, c) Kurumun anlaşmalı banka veya katılım bankalarındaki hesaplarına ödeme suretiyle, ç) Postaneler aracılığı ile, d) Banka kartı, kredi kartı ve benzeri kartlar kullanmak suretiyle yapılmasını düzenlemeye yetkilidir. Bankalarca tahsil edilen veya banka kartı, kredi kartı ve benzeri kartlar kullanımı karşılığı olarak ödenmesi gereken paraların kurum ve/veya

⁵¹³ 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulama için bkz. Y10HD, 23.3.2004, 1020/2286, *Balcı/Yılmaz*, 275-277.

ünite hesaplarına aktarılma süresi tahsil edildikleri tarihten itibaren azami yedi, kredi kartı ile yapılan ödemelerde işlem tarihini takip eden günden itibaren azami yirmi, postaneler aracılığıyla yapılan ödemelerde ise yapılan ödemelerin kurum hesaplarına intikal ettirilme süresi ödemenin yapıldığı tarihten itibaren azami on gündür. Kurum, bu süreleri aşmamak üzere alacak türleri ve/veya bankalar itibarıyla farklı süreler tayin etmeye yetkilidir. Bankalarca tahsil edilen veya banka kartı, kredi kartı ve benzeri kartlar kullanımı karşılığı olarak ödenmesi gereken paralar süresi içinde Kuruma ve/veya ünite hesaplarına aktarılmadığı, postaneler vasıtasıyla yapılan ödemeler süresinde Kuruma ve/veya üniteye intikal ettirilmediği takdirde, söz konusu Kurum alacağı, tahsilatı yapan bu kuruluşlardan tahsil tarihinden intikal tarihine kadar hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmak suretiyle tahsil edilir. Banka aracılığı ile tahsil edilen paraların belirlenen sürelerde Kuruma veya ilgili üniteye aktarılmasından, tahsilatı yapan veya banka kartı, kredi kartı ve benzeri kartlar kullanımından dolayı ödeme yapması gereken banka şube müdürleri, postane aracılığı ile yapılan ödemelerin belirlenen sürelerde Kuruma veya ilgili üniteye intikal ettirilmesinden ise postane veya posta çek merkezi müdürleri sorumludurlar (6183 sayılı Kanuna İlişkin Yönetmelik m. 11).

4. Erken Ödeme İndirimi

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinin 6. fıkrasına göre kanunun 4/1-(b) maddesine tabi olanlar ile bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar ve yine kanunun 60/1-(d) ve (g) maddelerinde sayılan kişiler, peşin olarak en fazla 360

güne kadar primlerini erken ödeyebilirler. Prim borçlarını erken ödeyenler 6183 sayılı Kanuna göre erken ödeme indiriminden yararlanabilirler. Ancak yapılan erken ödeme indirimi prime esas kazançtan indirilmez. Erken ödemede sigortalılık süresi, sigorta priminin ait olduğu her ayın ilk gününden itibaren prim ödeme gün sayısına eklenir. Erken ödeme yapılan ve prim ödeme gün sayısına dahil edilmeyen sürede isteğe bağlı sigortalılığın sona ermesi halinde, sigortalılık süresinden sayılmayan günlere ait primler ilgililere iade edilir.

Erken ödeme indirimine ilişkin süre, ödemenin yapıldığı günü takip eden günden yasal ödeme süresinin son gününe kadar (son gün hariç) geçen gün sayısı dikkate alınarak hesaplanır (SSİY m. 108/7).

5. İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçilerin Sigorta Prim Borcunun İşveren Sendikalarınca Ödenmesi

6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun 19. maddesiyle Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26. maddesine eklenen fıkra uyarınca “İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde yirmi beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir.” (STSK m. 26/10). Söz konusu düzenlemeye göre işveren sendikaları üyelerine, çalıştırdıkları işçilerin

sigorta primlerinin işveren payına düşen kısımlarının⁵¹⁴ ödenmesi için karşılıksız yardıma dayalı bir fon kurabilir. İşveren sendikalarının karşılıksız yardımda bulunabilmeleri için öncelikle tüzüklerinde bu yönde bir hükmün yer alması gerekir. Yapılacak yardımların şartları ise genel kurul kararıyla belirlenecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus yardımlardan yararlanmaya dair koşulların üyeler arasındaki eşitliğe aykırı olmamasıdır.⁵¹⁵ Fondan yapılacak yardımlarda üye işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin prime esas kazançları temel alınmalıdır. Son olarak, Kanuna göre sendikalar nakit mevcutlarının %25'ini geçmemek üzere yardımlaşma ve dayanışma fonu kurabilirler.

6. Prim Borcunun Kamu Kuruluşlarınca İhale Yoluyla Yaptırılan İşlerde İşverenlerin Hakedişlerinden Kesilmesi

Kamu kuruluşlarından ihale yoluyla iş alan işverenlerin hakedişlerine kavuşmaları, kendilerine kesin teminatlarının iade olunması veya geçici iskan belgesi ve yapı kullanma izin belgesi verilebilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumuna idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması gerekmektedir (SSGSSK m. 90). Bu konu ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelikte⁵¹⁶ de düzenlenmektedir. Bu düzenlemelerle kurumun prim kaybının önlenmesi amaçlanmaktadır.⁵¹⁷

⁵¹⁴ Düzenlemeyi isabetli bulmakla birlikte yapılacak yardımın sadece işçilerin sigorta primlerinin işveren payı ile sınırlı tutulmaması aynı zamanda vergi ödemelerinin de buna dahil edilmesi gerektiği görüşü için bkz. *Canbolat*, Yardım Fonları, 175.

⁵¹⁵ *Canbolat*, Yardım Fonları, 178.

⁵¹⁶ RG. 29.9.2008, 27012, (2. Mükerrer).

⁵¹⁷ *Aslanköylü*, Şerh II, 2497.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 90. maddesine göre, ihaleyle iş yaptıran kamu kurum ve kuruluşlarının üç tür yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işi ihale ettiği müteahhidin kim olduğunu ve adresini on beş gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmektir. Bu yükümlülük sadece maddede bahsi geçen kurum ve kuruluşlar için geçerlidir. Ayrıca, ihale olunan işte sigortalı çalıştırılmıyor ve dolayısıyla prim ödeme yükümlülüğü doğmuyorsa bu maddenin uygulanma imkanı bulunmamaktadır.⁵¹⁸ Doktrindeki bir görüşe göre, üzerine düşen görevi yerine getirmeyerek işi bildirmeyen ihale makamı meydana gelecek zarardan sorumludur.⁵¹⁹ İkinci yükümlülük prim borcu ödenmedikçe hakedişlerin veya teminatın geri ödenmemesi ile geçici iskan belgesi ve yapı kullanma izin belgesi verilmemesidir. Burada hakediş ödemesiyle kesin teminatın iadesinde konusunda bir ayırım yapılmıştır. Bilindiği üzere istihkak ödemeleri, müteahhitlere yaptıkları iş oranında parça parça ödenir. İhale makamı, her hakediş ödemesi döneminde idari para cezası, prim ve prime ilişkin borcun olup olmadığını araştırmalı ve buna göre ödeme yapmalıdır. Kesin teminatın iadesi ise ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma herhangi bir borcun bulunup bulunmadığıyla ilişkilidir. Yani, prim dışında Kuruma karşı başkaca borçlar bulunmaktaysa bu ödeme yapılmaz. Üçüncü yükümlülük ise, prim ve prime ilişkin alacakların ödenmemesi durumunda, bu alacağı hakkediştan ve teminattan keserek Kuruma ödemektir.

Kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, ihale yoluyla yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini on beş gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır. İdare, işverene yapacağı her hakediş ödemesinden

⁵¹⁸ Çenberci, 559.

⁵¹⁹ Çenberci, 560. Aslanköylü, Şerh II, 2502. Balcı/Yılmaz, 73.

önce, işverenin ve varsa alt işverenlerinin Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarının olup olmadığını araştırır. Kurumca, işverenin ve varsa alt işverenlerinin muaccel borcunun bulunmadığı hususu idareye bir aylık süre içinde yazı ile bildirilir. Yazı ile bildirilmediği sürece, idare tarafından işverene hakediş ödenmez (Hakediş Yönetmeliği m. 6/2). İşveren ve varsa alt işverenlerin Kuruma borcu yoksa hak ediş ödemesi yapılır.

Bunun yanı sıra, işveren tarafından idareye ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma borcunun bulunmadığına dair ilişiksizlik belgesi ibraz edilmedikçe işverene ait kesin teminat da iade edilmez.

Kurumca, ilişiksizlik belgesinin verilmiş olması, işverenin ve varsa alt işverenin Kurum işlemlerinden ibra edildiği anlamına gelmez. Kurum, her zaman işverenin ve varsa alt işverenin defter ve belgelerini incelemeye ve Kanun hükümlerine göre işlem yapmaya yetkilidir (Hakediş Yönetmeliği m. 8/1).

Valilikler, belediyeler, il özel idareleri ve ruhsat vermeye yetkili diğer merciler tarafından, geçici iskân veya yapı kullanma izin belgesi verilmeden önce yapılan inşaat dolayısıyla, diğer kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ve bankaların ise Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenecek işlemlerinde Kuruma borçlarının bulunmadığına dair ilgililerden Kurumca düzenlenmiş bir belgenin istenmesi zorunludur. (SSGSSK m. 90/4).

Bu yükümlülükler yerine getirilmeden hak ediş ödenmesi, kesin teminatın iade edilmesi veya geçici iskân izin belgesi ve yapı kullanma izin belgesi verilmesi veya diğer işlemlerin gerçekleştirilmesi hallerinde, ilgililer hakkında genel hükümlere göre idari ve cezai işlem yapılır.

Bu noktada müteahhit hem prim borcunu ödemez hem de ihale makamıyla arasındaki sözleşmeye aykırı davranarak kamu kurum veya kuruluşunun zararına neden olursa yatırdığı teminatın prim borcuna mı yoksa zarara mı karşılık tutulacağı sorusu akla gelebilir. Müteahhidin teminat yatırmasının nedeni iş aldığı ihale makamıyla arasındaki sözleşme ilişkisidir. Teminat yatırılmasının amacı, kamu kurum veya kuruluşunun doğacak muhtemel zararlarının karşılanmasıdır. Teminat bir nevi güvencedir. Dolayısıyla teminatın doğrudan prim borcuyla bir ilgisi bulunmamaktadır. O halde, öncelikle ihale makamının zararı ödenmelidir.⁵²⁰ Sosyal Güvenlik Kurumunun alacağı bundan sonra gelmektedir. Hakedişlerin ödenmesi ise daha farklıdır. Burada öncelik Sosyal Güvenlik Kurumuna aittir.⁵²¹

Sosyal Güvenlik Kurumu, prim ve prime ilişkin borçların süresinde ödenmediği tespit ederse müteahhit yerine dilerse doğrudan doğruya ihale makamı aleyhine 6183 sayılı Kanun uyarınca icra takibi yapabilir, dava açabilir. Nitekim, Hukuk Genel Kurulunun bir kararına göre “İlişiksizlik belgesini görmeden teminatı iade eden ihale makamı prim ve gecikme zammı borcundan doğrudan sorumludur.”⁵²²

Kamu İhale Kanununun⁵²³ 14. maddesi Ortak Girişimleri düzenlemektedir. Buna göre ortak girişimler birden fazla gerçek veya tüzel kişi tarafından iş ortaklığı veya konsorsiyum şeklinde oluşturulabilir. İş ortaklığı üyeleri, işin tamamını birlikte yaparlar. Konsorsiyum üyeleri ise hak ve sorumluluklarını ayırarak işin kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili kısımlarını yapmak üzere ortaklık kurarlar. İş ortaklığında

⁵²⁰ “...alınan teminattan ilk önce ihale makamının alacağı ve zararları mahsup edildikten sonra kalanı Kurumun prim alacağına tahsis edilir.”, Y10HD, 12.11.2002, 5037/8555, *Aslanköylü*, 2508.

⁵²¹ *Çenberci*, 561. *Aslanköylü*, Şerh II, 2503-2504.

⁵²² YHGK, 23.3.1988, 618/263, *Aslanköylü*, Şerh II, 2508. Buna karşın yüksek mahkemeye göre, mahkeme kararına dayanılarak teminat iade edilmiş ise ihale makamı teminattan sorumlu tutulamaz. Bu konuda bkz. *Aslanköylü*, Şerh II, 2509.

⁵²³ RG. 22.1.2002, 24648.

ortaklığı oluşturan gerçek veya tüzel kişiler taahhüdün yerine getirilmesinden müştereken ve müteselsilen sorumludur. Konsorsiyum anlaşma ve sözleşmelerinde konsorsiyumu oluşturan gerçek veya tüzel kişiler işin hangi kısmını taahhüt ettikleri belirtilir. SSGSSK 90. maddesi uyarınca ihale suretiyle yapılan işlerin Kamu İhale Kanununa göre işin konsorsiyum şeklinde üstlenilmesi durumunda konsorsiyumu oluşturan üstlenicilerin her birine ayrı ayrı istihkak ödenir ve bu üstleniciler tarafından idareye ayrı ayrı teminat verilir. İhale konusu işin iş ortaklığı şeklinde devredilmesi halinde her bir ortak adına ayrı ayrı değil iş ortaklığı adına tek bir istihkak ödenir.⁵²⁴

Üzerinde durulması gereken diğer bir konu ise İş Kanununun 36. maddesi ile SSGSSK 90. maddesi arasındaki ilişkidir. İş Kanunun 36. maddesinin 1. fıkrasına göre ihale makamı kamu kuruluşları yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmediğini kendilerinin yaptıkları kontroller veya işçilerin başvurusu üzerine tespit ederlerse, bu ücretleri müteahhitlerin (asıl işverenlerin) veya alt işverenlerin hakedişlerinden keserek işçilere öderler. İhale makamı kamu kuruluşları ödenmeyen işçilik alacaklarının her hakediş dönemi için en fazla üç aylık tutarından sorumludur. Bu madde her ne kadar yapım ve onarım işlerinde işçi alacaklarının akıbiyetini düzenlese de kanımızca hizmet alımlarında da uygulanma kabiliyetine sahiptir. İşçilerin ödenmeyen ücretleri, ihale makamınca müteahhidin hakedişinden kesilir. O halde, hakedişlerin ödenmesi için müteahhidin idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının yanı sıra işçi ücretlerine ilişkin borçlarının da bulunmaması gerektiği sonucuna varılabilir.⁵²⁵

⁵²⁴ *Bulut*, 356-357.

⁵²⁵ Benzer görüş için *Aslanköylü*, Şerh II, 2503.

7. Tarımsal Faaliyette Bulunanların Prim Borçlarının Sattıkları Tarımsal Ürün Bedellerinden Kesinti Yapılmak Suretiyle Tahsil Edilmesi

Tarım Bağ-Kur sigortalılarının prim ödemeleri kaynaktan kesinti yöntemiyle de yapılmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında bu uygulamayı şu şekilde açıklamaktadır: “18.01.1994 gün ve 94/5173 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla 01.04.1994 tarihinden itibaren başlayan, kaynaktan prim kesme anlamına gelen prim tevkifatı uygulaması ile 2926 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olup da Bağ-Kur'a prim borcu olanlar ile tarım sigortalısı sayılması gereken kişilerden primlerin tahsili ile sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması amaçlanmıştır.”⁵²⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinin 11. fıkrasına göre Sosyal Güvenlik Kurumu kanunun 4/1-(b) maddesinin (4) numaralı alt bendi kapsamında sigortalı olanların prim borçlarını, sattıkları tarımsal ürün bedellerinden borç tutarını geçmemek şartıyla % 1 ila % 5 oranları arasında olmak üzere kesinti yapmak suretiyle tahsil etmeye yetkilidir. Bu konuda ayrıca Tarımsal Faaliyette Bulunanların Prim Borçlarının Sattıkları Tarımsal Ürün Bedellerinden Kesinti Yapılmak Suretiyle Tahsil Edilmesine Dair Tebliğ⁵²⁷ yayınlanmıştır. Tebliğe göre, kamu kurum ve kuruluşları ile kamuya ait ticari işletmeler, kamu iktisadi teşebbüsleri, sair kurumlar (kooperatif, birlik ve diğer kurumlar), ticaret şirketleri, iş ortaklıkları, dernekler, vakıflar, dernek ve vakıfların iktisadi işletmeleri, zirai kazançlarını, bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit eden çiftçiler, gerçek gelirlerini beyan etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabları tarımsal

⁵²⁶ YHGK, 24.3.2010, 10-133/174, (www.kazanci.com), 30.5.2015.

⁵²⁷ RG.1.3.2013, 28574.

faaliyette bulunanlardan satın aldıkları ürün bedelleri üzerinden kesinti yapmakla yükümlüdürler.⁵²⁸

IV. ÖDENMEYEN PRİMLERİN SGK TARAFINDAN DAVA, TAKİP VE TAHSİLİ

1. Genel Olarak

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesine göre, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim, idari para cezaları ve diğer alacakları kamu alacağı niteliğinde olup takip ve tahsili 6183 sayılı Kamu alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna⁵²⁹ (m. 51, 102, 10 hariç.) tabidir (m. 88/15).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmeden önce, Sosyal Sigortalar Kanununun 80/4. fıkrası ile Emekli Sandığı Kanununun 17. maddesine göre de prim alacağı kamu alacağı sayılmakta ve 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsil edilmekteydi. Buna karşın Bağ-Kur Kanununa göre, Kurumun süresinde ödenmeyen prim ve prime ilişkin alacaklarının tahsilinde İcra iflas Kanunu

⁵²⁸ Burada önem arz eden bir başka husus ise, Tebliğin 12/1. fıkrası hükmünün uygulanma kabiliyeti olup olmadığıdır. Söz konusu düzenlemeye göre; “4 üncü maddede belirtilen gerçek ve tüzel kişilerin, tarımsal faaliyette bulunanlardan satın aldıkları ürün bedellerinden prim borçlarına mahsuben kesinti yapmamaları veya yaptıkları kesinti tutarlarını 7 nci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen engelleyici bir sebep olmaksızın bu Tebliğde belirtilen süre içerisinde ve tam olarak Kurum hesaplarına intikal ettirmemeleri halinde, gerçek kişilerin kendileri, kamu kurum ve kuruluşlarının tahakkuk ve tediye ile ilgili görevlileri, tüzel kişiliğe haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst derecedeki yönetici ve yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleriyle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludurlar.” Çözülmesi gereken sorun ise Tebliğ ile bir müteselsil sorumluluk hali yaratılıp yaratılmayacağıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, önüne gelen uyuşmazlıklarda kesinti yapmayan gerçek veya tüzel kişileri de prim borcundan sorumlu tutmuştur. (Bu konuda bkz. YHGK, 20.10.2010, 10-490/530, *Akın*, Değerlendirme 2010, 448-460.) Yasada yer almayan bir sorumluluğun tebliğ ile yaratılmasının normlar hiyerarşisine aykırı olduğu, ayrıca bahsi geçen düzenlemelerin sadece prim ödeme yöntemi olduğu, bu nedenlerle de kararın yerinde olmadığı görüşü için bkz. *Akın*, Değerlendirme 2010, 461-462.

⁵²⁹ RG. 28.7.1953, 8469.

hükümleri uygulanmaktaydı (m. 53/1). SSGSSK, bağımsız çalışanların prim alacaklarının tahsilini özel olarak düzenlemiştir. SSGSSK'nın geçici 8. maddesine göre *“Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 1479 sayılı Kanunun 53 üncü maddesi gereğince 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununa göre başlatılmış olan icra takipleri anılan Kanun hükümlerine göre takip edilerek sonuçlandırılır.”* Buna göre SSGSSK yürürlüğe girdiği tarih olan 1.10.2008'den önce başlatılan icra takipleri İcra İflas Kanunu hükümlerine tabii olacağı kabul edilmektedir. Bu tarihten sonra başlatılan icra takipleri ise 6183 sayılı Kanuna göre gerçekleştirilecektir.

6183 sayılı Kanunun 1. maddesine göre bir alacağın kamu alacağı sayılabilmesi için devlete, il özel idarelerine ve belediyelere ait olması ve niteliği bakımından da maddede sayılan alacak kalemleri arasında bulunması gerekmektedir.⁵³⁰ 6183 sayılı Kanun kapsamındaki alacaklar beş ana başlık altında sınıflandırılabilir. Bunlar, 1) Kurumun asli nitelikteki kamu alacakları (vergi, resim, harç, para cezaları, vergi cezaları muhakeme giderleri), 2) Feri kamu alacakları (gecikme zammı, tecil faizi, haksız çıkma zammı, gecikme faizi, pişmanlık zammı), 3) Kamu hizmetleri uygulamasından doğan kamu alacakları (katılma payı, su bedelleri, imha giderleri, madenlerde devlet hakkı), 4) Kamu alacaklarının takip giderleri (ilan gideri, haciz gideri, taşıma gideri, muhafaza, satış gideri), 5) Özel kanunlarda 6183 sayılı Kanuna göre tahsili öngörülen alacaklardır.⁵³¹ Sosyal Güvenlik Kurumunun prim ve prime ilişkin alacakları her ne kadar kanun kapsamında sayılmasa da SSGSSK 88/15. fıkrasının yaptığı atıf nedeniyle bunlar da kamu alacağı olarak kabul edilecek ve tahsilinde 6183 sayılı Kanun hükümleri (m.51, 102, 106 hariç) uygulanacaktır.

Üzerinde durmak istediğimiz bir diğer konu ise 6183 sayılı Kanunun Sosyal

⁵³⁰ Candan, 8-9.

⁵³¹ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Gerçek, 5- 8.

Güvenlik Kurumunun bütün alacaklarının tahsilinde uygulanıp uygulanmayacağıdır. Kanımızca burada ikili bir ayrıma gitmek yerinde olur. Kurumun prim ve prime ilişkin alacakları 6183 sayılı Kanuna tabi olacaktır. Öte yandan, Kurumun özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan takip ve davaları İcra iflas Kanunu hükümlerine göre yürüyecektir.⁵³²

Son olarak, Sosyal Güvenlik Kurumunun prim ve prim ilişkin alacaklarının takip ve tahsilinde 6183 sayılı Kanunla SSGSSK arasında bir çatışma yaşanması halinde özel kanun niteliğinde olan SSGSSK'nın 88. maddesine öncelik verilir. Nitekim bu husus yüksek mahkemenin bir kararında da ifade edilmiştir. Karar göre "...Öte yandan, 506 sayılı Yasanın 80.maddesinin sondan bir önceki fıkrasında getirilen düzenlemenin, kamu alacaklarının tahsilinde genel kanun olan 6183 sayılı Yasanın mükerrer 35.maddesine göre daha özel bir Kanun maddesi olduğundan öncelikle uygulanması gerektiği ortadadır..."⁵³³

Kurum alacaklarının tahsilinde ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Kamu alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik⁵³⁴ uygulanmaktadır.

⁵³² Bu konuda ayrıca bkz. *Akkaya*, 19.

⁵³³ Y21HD, 14.10.2003, 7020/8051, *Balcı/Yılmaz*, 101. Ayrıca bkz. Y10HD, 23.11.2009, 13720/1776; Y10HD, 19.12.2009, 14414/18359, *Ekmekçi*'nin kararı isabetli bulan değerlendirmesi için bkz. *Değerlendirme* 2009, 379-380. Buna karşın, yüksek mahkeme bir başka kararında aksi yönde hüküm kurmuştur. Karara göre, Sosyal Sigortalar Kanununun 80.maddesine göre sorumluluğu bulunmayan üst düzey yöneticinin sorumluluğu için 6183 sayılı Kanunun mükerrer 35.maddesine göre inceleme yapılmalıdır. Kararın eleştirisi için bkz. *Ekmekçi*, *Değerlendirme* 2009, 381-382.

⁵³⁴ RG. 27.10.2008, 27010.

2. Kurum Alacaklarının Korunması

A. Teminat İstenmesi

Sosyal Güvenlik Kurumunun borçludan teminat talep etmesinin temel amacı alacağına daha hızlı ve kolay ulaşabilmektedir. Nitekim, bu yöntem haciz ve iflas yollarından daha çabuk ve daha az masraflıdır. Teminat istenmesi kişinin malvarlığı üzerindeki tasarruf yetkisi etkileyen bir idari işlemdir.⁵³⁵

Sosyal Güvenlik Kurumu Tahsil Dairesi⁵³⁶, Türkiye’de ikametgâhı bulunmayan borçlunun durumu, Kurum alacağının tahsilinin tehlikede olduğunu gösteriyor ise borçludan mevzuatta belirtilen teminatı isteyebilir. SSGSSK 59/2, 85/1 ve 86 uyarınca kurum alacağının tahakkuku için gerekli işlemlere başlanmış olması halinde, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler sonucunda bulunan tutar üzerinden tahsil dairesince teminat istenebilir (6183 sayılı Kanun m. 9/2 ve 6183 sayılı Kanun Hak. Yön. m. 5/1-2). Kurumun, borçludan teminat talep edebilmesi için anılan iki koşulun bir arada bulunması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, borçlunun hem Türkiye’de ikametgahı olmamalı hem de hali kamu alacağının tahsilini tehlikeye düşürmelidir. Bu durum kurumca yapılacak inceleme sonucunda belirlenir. Ancak, kanunda aranan şartlar gerçekleşmiş olsa bile kurum borçludan teminat talep etmek zorunlu değildir. Bu, teminat istenebilir ibaresinin bir sonucudur.

Teminat olarak kabul edilebilecek değerler kanunda sayılmıştır. Bunlar para, bankalar ve özel finans kurumları tarafından verilen süresiz teminat mektupları,

⁵³⁵ Gerçek, 136, 146-147.

⁵³⁶ Tahsil dairesi; Kurumun tahsilatla görevli ünitesini, servisini, icra memurlarını, memurlarını ve Kurum adına vekaletname verilen gerçek ve tüzel kişileri ifade etmektedir (6183 sayılı Kanun hakkında Yönetmelik m.4).

Hazine Müsteşarlığınca ihraç edilen devlet iç borçlanma senetleri veya bu senetler yerine düzenlenen belgeler, hükümetçe belli edilecek hisse senedi ve tahviller, haczedilen menkul ve gayrimenkul mallar ve teminat hükmünde olan eşyalardır. Bu teminatları sağlayamayan borçlular şahsi kefalet de gösterebilirler. Sosyal Güvenlik Kurumu borçlu tarafından kefil olarak gösterilen kişiyi kabul edip etmemekte serbesttir. Gerek 6183 sayılı Kanun gerek Yönetmelik teminat olarak müteselsil kefaleti benimsemiştir.

Teminat sonradan tamamen veya kısmen değerini kaybeder veya borç miktarı artarsa, teminatın tamamlanması veya yerine başka teminat gösterilmesi istenir. Borçlu verdiği teminatı kısmen veya tamamen aynı değerde başkalarıyla değiştirebilir.

B. İhtiyati Haciz

İhtiyati haciz, bir para alacağının zamanında ödenmesini güvence altına almak için mahkeme kararıyla borçlunun mallarına geçici olarak el konulmasıdır.⁵³⁷ Kamu alacakları bakımından ihtiyati haciz ise, ileride tahakkuk edecek olan veya henüz vadesi gelmemiş bulunan ya da vadesi geçtiği halde ödeme emri tebliğ edilmemiş bulunan kamu alacağının tahsilini güvence altına almak amacıyla yapılan hacizdir.⁵³⁸ Diğer bir deyişle, ödeme emrinin tebliğinden sonra ihtiyati haciz yapılamaz. Ayrıca, ihtiyati haciz, tahakkuk etmemiş kamu alacakları ile kesin haciz uygulamasını gerektirmeyen tahsili kabil alacaklara uygulanır.

İhtiyati haciz gerek özel hukuk alacaklarını gerekse de kamu alacaklarını koruma

⁵³⁷ *Kuru/Arslan/Yılmaz*, 433.

⁵³⁸ *Yılmaz*, 1298-1299. *Demircioğlu/Güzel*, 155.

altına alan geçici bir hukuki koruma tedbiridir.⁵³⁹

İhtiyati haciz, kurum alacakları ile ilgili olarak 6183 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen sebeplerin bulunması halinde hiçbir süreye bağlı kalmaksızın ünite müdürünün kararıyla derhal uygulanır. İhtiyati hacze karar verilecek durumlar şunlardır: 1) Kanunun 9. maddesi gereğince teminat istenmesini mucip haller, 2) Borçlunun belli ikametgahı yoksa, borçlu kaçmışsa veya kaçması, mallarını kaçırmaması ve hileli yollara sapması ihtimalleri, 3) Borçludan teminat gösterilmesi istendiği halde belli sürede teminat veya kefil göstermemiş yahut şahsi kefalet teklifi veya gösterdiği kefil kabul edilmemişse, 4) Mal bildirimine çağrılan borçlu belli bir süre içinde mal bildiriminde bulunmamış veya noksan bildirimde bulunmuşsa, 5) Hüküm kurulmuş bulunsun bulunmasın para cezasını gerektiren fiil dolayısıyla kamu davası açılmış ise, iptali istenen işlem ve tasarrufun konusu oluşturan mallar, bu mallar elden çıkarılmışsa elden çıkaranın diğer malları hakkında uygulanmak üzere, bu kanunun 27, 29, 30. maddelerinin uygulanmasını gerektiren hallerdir.

Özel hukuk alacakları bakımından ihtiyati haciz kararı İcra ve İflas Kanununun 258. maddesine göre yetkili mahkeme tarafından verilir. Buna karşın, kamu alacaklarında ihtiyati haciz kurum ünite müdürünün⁵⁴⁰ kararıyla hiçbir süreye bağlı kalmaksızın derhal uygulanır. Bu açıdan kamu icra hukukunda ihtiyati haciz kararı sebebe bağlı, yükümlendirici idari bir işlemdir.⁵⁴¹

İhtiyaten haczedilen mallar 6183 sayılı Kanunun 14. maddesine göre borçlunun

⁵³⁹ Yılmaz, 1299.

⁵⁴⁰ Kamu alacakları için de bu kararın mahkemeler tarafından verilmesi gerektiği konusunda bkz. Yılmaz, 1314. Burada üzerinde durulması bir diğer konu ise ihtiyati hacze karar verecek merci yetki devri yoluyla bu kararı başka bir makama devredebilir mi? Danıştay önüne gelen bir uyuşmazlıkta şu yönde karar vermiştir: “İhtiyati haciz kararının, bizzat vali tarafından imzalanması gerektiği...”, D4D, 24.4.1998, 3632/1572, Candan, 108. İhtiyati haciz konusunda yetki devrine izin verilmemiştir.

⁵⁴¹ Gerçek, 148. Onar, 1655.

kendisine veyahut üçüncü bir kişiye bırakılabilir.

Haklarında ihtiyati haciz uygulanan borçlular, haczin yapıldığı tarihten, yokluğunda yapılan hacizlerde ise haczin tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. Borçlu tarafından ihtiyati hacze karşı yedi gün içinde ihtiyati haczin iptali için dava açılmış olsa bile hüküm kesinleşinceye kadar ihtiyati haciz devam eder. Bu davada borçlular iki tür itirazda bulunabilir. Anılan itirazlardan ilki ihtiyati haciz gerektiren hallerin mevcut olmamasına karşın bu kararın uygulandığı, diğeri ise ihtiyati haczin usulüne uygun yapılmadığı iddiasına dayanır.

C. İhtiyati Tahakkuk

İhtiyati tahakkuk, alacaklının ileride doğacak alacağını önceden korumayı amaçlayan bir yöntemdir. Sosyal Güvenlik Kurumu ünite müdürü, 6183 sayılı Kanunun 17. maddesinde belirtilen sebeplerin bulunması halinde ilgili servisin yazılı talebi üzerine borçlunun henüz tahakkuk etmemiş borçlarından Kurumca tespit ve ilan edilecek olanlarla bunların gecikme cezası, gecikme zammı ve idari para cezalarının derhal tahakkuk ettirilmesi hususunda yazılı emir verebilir (6183 sayılı Kanun Hak. Yön .m. 8/1). İhtiyati tahakkuk nedenleri şunlardır: 1) 6183 sayılı Kanun gereğince teminat istenmesini gerektiren hallerin bulunması, 2) Borçlunun belli bir yerleşim yerinin olmaması, 3) Borçlu kaçmışsa veya kaçması, mallarını kaçırmaması ve hileli yollara sapması ihtimalleri varsa, 4) Mal bildirimine çağrılan borçlu belli bir süre içinde mal bildiriminde bulunmamış veya noksan bildirimde bulunulması, 5) Borçlu hakkında kanunun 6183 sayılı Kanunun 110. maddesi gereğince takibe geçilmesi, 6) Teşebbüsün muvazaalı olduğu ve gerçekte başkasına ait olduğuna ilişkin deliller elde

edilmesi.

İhtiyati tahakkuk ile borçlunun henüz tahakkuk etmemiş prim borcu, cezalar ve diğer borçları tahakkuk ettirilir. İhtiyati tahakkuk yapılması kurum alacağının süresinden önce tahsiline neden olmaz. Ancak, İhtiyati tahakkuktan sonra ihtiyati haciz uygulanabilir.⁵⁴²

Haklarında ihtiyati tahakkuk üzerine ihtiyati haciz uygulanan borçlular, ihtiyati tahakkuk sebeplerine ve miktarına haczin yapıldığı tarihten, yokluklarında yapılan hacizlerde ise haczin tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, ihtiyati tahakkuka karşı dava açılmayacağıdır. İhtiyati tahakkuk başlı başına borçlunun haklarını ihlal eden bir işlem değildir.⁵⁴³ Bu nedenle, haklarında ihtiyati haciz hükümleri uygulanan borçlular bu karara karşı yedi gün içinde (borçlunun huzurunda bu karar verilmişse uygulanma tarihinden, yokluğunda verilmişse tebliğ tarihinden itibaren) yetkili iş mahkemesinde dava açabilirler.

D. İptal Davası

İptal davasıyla amaçlanan borçlunun Sosyal Güvenlik Kurumunu zarar sokacak birtakım tasarruflarının hükümsüz hale gelmesini sağlamaktır.

İptal davası açılabilecek haller 6183 sayılı Kanunun 27-29. maddelerinde sayılmıştır. Öncelikle, borçlunun hükümsüz sayılan tasarruflarına karşı iptal davası açılır. Bunlar 1) İvazsız tasarruflar (Borçlu kamu alacağını ödememiş veya mal beyanında bulunmamış ya da beyan edilen mal borcu karşılamaya yetmemiş ve ivazsız

⁵⁴² Balcı/Yılmaz, 62-63. Gerçek, 164-165.

⁵⁴³ Gerçek, 165.

tasarruf ödeme süresinin başlamasından önceki iki yıl içinde yapılmış olmalıdır.), 2) Bağışlama sayılan tasarruflar (Üçüncü dereceye kadar -bu derece dahil- kan hısımlarıyla, eşler ve ikinci dereceye kadar -bu derece dahil- sıhri hısımlar arasında yapılan ivazlı tasarruflar; Kendi verdiği malın, akdin yapıldığı sıradaki değerine göre borçlunun ivaz olarak pek aşağı bir fiyat kabul ettiği akitler; Borçlunun kendisine yahut üçüncü bir şahıs menfaatine kaydı hayat şartıyla irat ve intifa hakkı tesis ettiği akitler) 3) Hükümsüz sayılan diğer tasarruflardır (Borçlunun teminat göstermeyi evvelce taahhüt etmiş olduğu haller müstesna olmak üzere borçlu tarafından mevcut bir borcu temin için yapılan rehinler; Borca karşılık para veya mutaat ödeme vasıtalarından gayri bir suretle yapılan ödemeler; Vadesi gelmemiş bir borç için yapılan ödemeler).

Borçlunun hükümsüz sayılan tasarruflarının iptal edilebilmesi için alacaklının mutlaka zarara uğraması gerekmez. Ayrıca, borçlunun kötü niyetli olup olmadığı araştırılmaz. İptal davasının açılabilceği diğer bir durum ise kamu alacağının tahsilini olanaksız kılmak amacıyla yapılan tasarruflardır. 6183 sayılı Kanunun 30. maddesine göre *“Borçlunun malı bulunmadığı veya borca yetmediği takdirde kamu alacağının bir kısmının veya tamamının tahsiline imkan bırakmamak maksadıyla borçlu tarafından yapılan bir taraflı muamelelerle borçlunun maksadını bilen veya bilmesi lazım gelen kimselerle yapılan bütün muameleler tarihleri ne olursa olsun hükümsüzdür.”* Burada, borçlunun kötü niyetle yaptığı tasarruflar iptal davasına konu olmaktadır. Bu husus kanun metninde geçen kamu alacağının bir kısmının veya tamamının tahsiline imkan bırakmamak maksadıyla ifadesinden de anlaşılmaktadır. Kötü niyetle yapılan tasarrufların iptal edilebilmesi için bu tasarruf işleminin ne zaman gerçekleştiği herhangi bir önem taşımaz.

İptal davaları genel yetkili mahkemelerde görülmektedir. Prim alacaklarının tahsilinde genel yetkili mahkemeler iş mahkemeleridir. Bir alacağın iptal davasına konu olabilmesi için kesinleşmiş olması gerekir. Dolayısıyla, ihtiyati tahakkuk ve ihtiyati hacizde ödenmesi gereken bir kamu alacağı bulunmadığından iptal davası açılmaz.⁵⁴⁴ İptal davası, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından borçlu ile hukuki işlemde bulunan veya borçlu tarafından kendilerine ödeme yapılan kimselerle, bunların mirasçılara ve kötü niyetli üçüncü şahıslara karşı açılır (6183 sayılı Kanun m. 24).

İptal davası, tasarrufun yapıldığı tarihten itibaren beş yıl için açılabilir. Bu süre hak düşürücü süredir. Bu sürenin geçmesinden sonra iptal davası açılmaz.

6183 sayılı Kanunun 31. maddesine göre davanın kabul edilmesi halinde borçlu veya bu tasarruf ve işlemlerden yarar sağlamış olanlar elde ettikleri yararları ya da bunları elden çıkarmışlarsa takdir edilecek bedeli Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemek zorundadırlar.

İptal davası şahsi bir davadır. Yani, bu dava sonucunda malın mülkiyeti üçüncü kişiden alınıp borçluya geri verilmemektedir. Kamu alacaklısı (iptal davasının davacısı) sadece malın bedelinden alacağını tahsil etme yetkisini elde etmektedir.⁵⁴⁵

E. Rüçhan Hakkı

Rüçhan hakkı, kamu alacaklarını koruma altına alan bir başka yöntemdir. Bu hak bir alacağın diğerlerine göre öncelikli olmasını ifade etmektedir. 6183 sayılı Kanun uyarınca, kamu alacakları rüçhanlı olacaktır.

⁵⁴⁴ Candan, 160.

⁵⁴⁵ Kuru/Arslan/Yılmaz, 615.

Hacze iştirak, birden fazla alacaklısı bulunan ve malvarlığı tüm borcunu karşılamaya yetmeyen borçlunun malları üzerine konulmuş olan hacze, malların paraya çevrilinceye kadar diğer alacaklıların da haciz kararı aldırmasıdır.⁵⁴⁶ Üçüncü kişiler tarafından haczedilen mallar paraya çevrilmeden önce o mal üzerine kamu alacağı için de haciz konulursa bu alacak hacze iştirak eder. Kamu alacağı için hacze iştiraktan söz edebilmek için haciz kararı mutlaka alınmış olmalıdır. Diğer bir deyişle, ihtiyati haciz iştirak için kanunun aradığı bir koşul değildir.⁵⁴⁷ Kamu alacağı için hacze iştirak edildiğinde, hacze katılan tüm alacaklar aynı derecede sayılırlar. Haczedilen malın satışı sonrasında elde edilen bedel alacaklılar arasında garamaten taksim olunur. Kamu alacağı için ilk haciz koyduran tahsil idaresi ise diğer alacaklıların hacze iştiraki mümkün değildir.⁵⁴⁸ Burada önem arz eden husus rehinli alacakların kural olarak kamu alacaklarına göre öncelikli oluşudur. Ancak, gümrük resmi, bina ve arazi vergisi gibi eşya ve taşınmazın aynından doğan kamu alacakları o eşya ve taşınmazın bedelinden tahsilinde rehinli alacaklardan önce gelir.

Borçlunun iflası, mirasın reddi ve terekenin resmi tasfiyeye tabi tutulması hallerinde kamu alacakları imtiyazlı alacak olarak İcra ve İflas Kanununun 206. maddesinin üçüncü sırasında, bu sıranın önceliğini alan alacaklar da dahil olmak üzere tüm imtiyazlı alacaklar ile birlikte işleme tabi tutulur.

⁵⁴⁶ Gerçek, 168.

⁵⁴⁷ Yılmaz, 1328.

⁵⁴⁸ Candan, 140.

3. Kurum Alacaklarının Cebren Takip ve Tahsili

A. Ödeme Emrinin Tebliği

Ödeme emri cebri icranın ilk aşamasıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu prim ve prime ilişkin diğer alacaklarını tahsil etmek amacıyla 6183 sayılı Kanununun 55. maddesine göre ödeme emri düzenler.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun tek taraflı irade beyanıyla düzenlenen ödeme emri kesin ve uygulanması zorunlu bir idari işlemdir.⁵⁴⁹ Ödeme emri, kamu alacağını vadesinde ödemeyenlere yedi gün içinde borçlarını ödemeleri veya mal bildiriminde⁵⁵⁰ bulunmaları için tebliğ edilir. Ödeme emrinde borçlunun adı, adresi, sıfatı, borcun asıl ve ferilerinin nitelik ve miktarları, nereye ödeneceği, süresinde ödenmediği veya mal bildiriminde bulunulmadığı takdirde borcun cebren tahsil ve borçlunun mal bildiriminde bulununcaya kadar üç ayı geçmemek üzere hapisle zorlanacağı, gerçeğe aykırı bildirimde bulunduğu takdirde hapisle cezalandırılacağı hususları yer alır. Ayrıca, borçlunun 114. maddedeki görevini yerine getirmediği takdirde hakkında tatbik uygulanacak olan ceza bu ödeme emrinde kendisine tebliğ edilir. Ödeme emri, prim borçlusu işverene, kanuni temsilcilere, limited şirket ortaklarına, üst düzey yöneticilere tebliğ edilir. Ödeme emrinin hukuki sonuç doğurabilmesi için, Kanunun

⁵⁴⁹ Gerçek, 194. Balcı/Yılmaz, 158.

⁵⁵⁰ Mal bildirimine ilişkin hususlar 6183 sayılı Kanunun 59. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmektedir. Buna göre “Mal bildirimini, borçlunun gerek kendisinde, gerekse üçüncü şahıslar elinde bulunan mal, alacak ve haklarından borcuna yetecek miktarın, nevini, mahiyetini, vasfını, değerini ve her türlü gelirlerini veya haczi kabil mal veya geliri bulunmadığını ve yaşayış tarzına göre geçim kaynaklarını ve buna nazaran borcunu ne suretle ödeyebileceğini yazı ile veya sözle tahsil dairesine bildirmesidir.” Mal bildiriminde bulunulmamasının yaptırımı ise 60. maddede düzenlenmektedir: “Kendisine ödeme emri tebliğ edilen borçlu, 7 günlük müddet içinde borcunu ödemediği ve mal bildiriminde de bulunmadığı takdirde mal bildiriminde bulununcaya kadar bir defaya mahsus olmak ve üç ayı geçmemek üzere hapisle tazyik olunur.”

55. maddesine uygun düzenlenmiş ve prim borçlularına ya da sorumlularına tebliğ edilmiş olması gerekir. Nitekim, yüksek mahkeme verdiği bir kararda bu durumu şu şekilde açıklamıştır: “ ...Ne var ki, Sosyal Sigortalar Kurumca kamu borçlusuna tebliğ edilen ödeme emrinin aynı Kanunun 55.maddesinde öngörülen tüm bilgileri içermesi gerekir. Aksi halde Kurumca düzenlenmiş belgenin hukuki nitelikçe ödeme emri olarak kabul edilemeyeceği açıktır. Somut olayda; Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından, 6183 sayılı Kanunun 79.maddesi gereğince süresinde itiraz edilmemesi nedeniyle zimmetinde sayılan borcun ödenmesi hususu davacı 3.şahsa 4.10.2011 tarihli yazı ile bildirilmiş ise de, söz konusu yazı aynı Kanunun 55.maddesinde belirtilen bilgileri içermediğinden hukuki nitelikçe “ödeme emri” vasfını taşımamaktadır.”⁵⁵¹

6183 sayılı Kanun, kamu alacaklarının zamanında ve eksiksiz ödenmemesi durumunda ödeme emrinin borçlulara tebliğinde 233 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerinin uygulanması esasını benimsemiştir. Ayrıca, 6183 sayılı Kanunun 55. maddesinin 3. fıkrasına göre belediye sınırları dışındaki köylerde bulunan borçlulara ödeme emirleri muhtarlıkça tebliğ edilir. Buna karşın, Yargıtay SSGSSK uygulamasından doğan davaların iş mahkemelerinde görüleceğini ve bu nedenle de Tebligat Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiğini kabul etmektedir. Diğer deyişle, köylerde bulunan borçlulara yapılacak tebligatlar da genel kanun niteliğinde olan Tebligat Kanuna göre olacaktır.⁵⁵²

⁵⁵¹ Y10HD, 7.5.2002, 966/4018, *Balcı/Yılmaz*, 159-160.

⁵⁵² Bu konuda bkz. Y10HD, 13.11.2012, 12833/21644, *Özdemir*, 90.

B. Ödeme Emrine İtiraz

6183 sayılı Kanunun 58. maddesine göre “Kendisine ödeme emri tebliğ olunan şahıs, böyle bir borcu olmadığı veya kısmen ödediği veya zamanaşımına uğradığı hakkında tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde alacaklı tahsil dairesine ait itiraz işlerine bakan vergi itiraz komisyonu nezdinde itirazda bulunabilir. İtirazın şekli, incelenmesi ve itiraz incelemelerinin iadesi hususlarında Vergi Usul Kanunu hükümleri tatbik olunur.” Vergi mahkemelerinin kurulmasıyla birlikte madde metninde geçen itiraz komisyonundan vergi mahkemelerinin, itiraz teriminden ise davanın anlaşılması gerekir. Ancak, burada sözü geçen kamu alacağı Sosyal Güvenlik Kurumuna aittir ve SSGSSK uygulamasından doğmaktadır. Kurum alacaklarının tahsilinde iş mahkemeleri yetkilidir⁵⁵³. Buna göre, kendisine ödeme emri tebliğ edilen kamu borçlusu tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde yetkili iş mahkemesinde⁵⁵⁴ ödeme emrinin iptali için dava açmalıdır. Aksi durumda takip kesinleşir. Bu yedi günlük süre hak düşürücü niteliktedir.⁵⁵⁵ Borçlu yedi günlük süre içinde iş mahkemesi dava açmak yerine kuruma itiraz ederse bu durum hatalı merciye yapılan başvuru olarak kabul edilecek ve dava açma süresi kesilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları da bu yöndedir. Yüksek mahkeme bir kararında bu konuya ilişkin şu görüşlere yer vermiştir: “...Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; 6183 sayılı Kanun uyarınca gönderilen ödeme emrinin iptaline ilişkin davanın anılan Kanunun

⁵⁵³ “6183 sayılı Kanunun itiraz mercii olarak belirttiği vergi itiraz komisyonunun bulunmaması hususları birlikte değerlendirildiğinde, maddede belirtilen vergi itiraz komisyonuna itiraz yolunun; Sosyal Güvenlik Kurumu alacaklarının tahsili yönünden 6183 sayılı Kanununun uygulanmasından doğacak uyuşmazlıklarda iş mahkemesine dava açılması yolu olarak kabulü zorunludur.”, YHGK, 26.4.2006, 21-198/249, Balcı/Yılmaz, 228.

⁵⁵⁴ Bu konuda bkz. Y10HD, 1.3.2012, 7980/3609. Y21HD, 25.2.2013, 13666/3177, Balcı/Yılmaz, 257-258.

⁵⁵⁵ Y21HD, 13.12.2012, 5366/23221. Y10HD, 24.5.2013, 18724/11481, Balcı/Yılmaz, 244-245.

58.maddesinde düzenlenen 7 günlük süre içinde açılıp açılmadığı noktasında toplanmaktadır...Uyuşmazlığın çözümü için Anayasal hak arama özgürlüğünün de değerlendirilmesi gerekmektedir...Somut uyuşmazlığın incelenmesinde, davacının 58.maddede öngörülen süre içinde Kuruma itirazda bulunduğu açıktır. Davacı tarafından doğrudan iş mahkemesine dava açılmamış ise de, Kurumun davacıya gönderilen ödeme emrinde itiraz yolu olarak iş mahkemelerine dava açılabilceği ihtarında bulunulmayıp aksine vergi itiraz komisyonundan bahseden 6183 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı ihtarında bulunulması; Kurumun davacının itirazını usul yönünden reddederek itiraz mercinin iş mahkemeleri olması gerektiği yönünde kanun yollarını açıkça gösterici işlem tesis etmeyip, bir anlamda davacıyı yanıltıcı şekilde itirazını esastan inceleyerek reddine karar vermesi karşısında davacının hak arama özgürlüğünün zedelendiğinin ve başvurunun hatalı merciye yapılan başvuru olarak, 7 günlük dava açma süresini kestiğinin kabulü zorunludur.”⁵⁵⁶

Burada dikkat edilmesi gereken husus borçlunun yedi gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurması ve başvurusunun reddedilmesi halinde red kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren yedi gün içinde dava açılması zorunluluğudur. Öte yandan kamu borçlusu, yedi günlük hak düşürücü süre içinde iş mahkemesinde dava açmak yerine idare mahkemesine dava açarsa ne olacaktır? Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu konuda önüne gelen bir uyuşmazlığı şu şekilde karara bağlamıştır: “...Adli yargı mahkemeleri arasındaki göreve ilişkin uyuşmazlıklarda başvuru görevsizlik veya yetkisizlik kararı verilmesi üzerine, davacının kararın kesinleşmesi tarihinden itibaren 10 gün içinde yeniden dilekçe vermesinin gerektiği, aksi takdirde davanın açılmamış sayılmasına karar verileceğine

⁵⁵⁶ YHGK, 2.11.2011, 21-571/680, *Balcı/Yılmaz*, 225-229.

ilişkin hükmün kıyasen uygulanması gerekir...”⁵⁵⁷ Şu halde borçlu, görevsizlik kararının kesinleşmesinden itibaren on gün içinde iş mahkemesi dava açarsa başvurunun süresinde yapıldığı kabul edilecektir.

Ödeme emrine itiraz sebepleri kanunda sayılmıştır. Kendisine ödeme emri tebliğ olunan kişi, böyle bir borcu olmadığı, kısmen ödediği veya borcun zamanaşımına uğradığı sebepleriyle itiraz edebilir. Doktrindeki bir görüşe göre, itiraz özünde bir menfi tespit davası olduğundan kamu borçlusu yasadaki itiraz sebepleri ile bağlı değildir. Dolayısıyla borçlular tüm itiraz sebeplerini ileri sürebilirler.⁵⁵⁸ Kanımızca, itiraz sebepleri Kanunda sınırlı bir biçimde sayıldığından bunların dışına çıkılması mümkün değildir. Ayrıca, borcun doğmasına ilişkin aşamaları geçip tahsil kısmına gelen borca ilişkin itirazların da bu döneme özgü olması gerekmektedir.⁵⁵⁹ Yargıtay da kanunun 58. maddesinde belirtilen sebeplerin sınırlı sayıda olduğuna hükmetmiştir.⁵⁶⁰

C. İtirazın Sonuçları

a. İtirazın Reddi Halinde 6183 sayılı Kanuna göre Tazminat

6183 sayılı Kanunun 58. maddesinin 5. fıkrasına göre; “*İtirazında tamamen veya kısmen haksız çıkan borçludan, hakkındaki itirazın reddolunduğu miktardaki*

⁵⁵⁷ YHGK, 27.2.2008, 21-139/204, *Balcı/Yılmaz*, 216-222. Ayrıca bkz. YHGK, 18.1.2012, 19-622/9, *Özdemir*, 93.

⁵⁵⁸ *Özdemir*, 100.

⁵⁵⁹ Aynı yönde bkz. *Saraç*, 136. *Gerçek*, 197. *Balcı/Yılmaz*, 162.

⁵⁶⁰ “...6183 sayılı Kanunun 58.maddesinde belirtilen sınırlı itiraz nedenleri dikkate alınarak yapılacak inceleme ve değerlendirme sonucunda karar verilmesi gerekmektedir.”, YHGK, 1.10.2007, 21-623/717, *Balcı/Yılmaz*, 213.

kamu alacağı % 10 zamlı tahsil edilir.” Borçlunun ödeme emrine yaptığı itirazın kabul edilmesi durumunda kendisi lehine herhangi bir tazminata hükmedilmez. Ancak, borçlunun itirazı kısmen veya tamamen reddedilirse kamu alacağının %10’u tutarında tazminata hükmedilir. Sosyal Güvenlik Kurumunun taraf olduğu her türlü dava ve icra takiplerinin kısmen veya tamamen aleyhe neticelenmesi halinde İcra ve İflas Kanununda yazılı tazminat ve cezalar Kurum hakkında uygulanmaz⁵⁶¹ (SSGSSK m. 88/18).

b. Menfi Tespit Davası

Kamu borçlusu yedi günlük süre içinde itiraz etmez veya herhangi bir nedenle itiraz süresini kaçırmaması durumunda menfi tespit davası gündeme gelmektedir. Doktrindeki bir görüşe, 6183 sayılı Kanunun 79. maddesinin 5. fıkrası bu soruya cevap vermektedir.⁵⁶² Zira anılan düzenlemeye göre herhangi bir nedenle itiraz süresinin geçirilmesi halinde üçüncü kişiler, haciz bildirisinin kendilerine tebliğinden itibaren bir yıl içinde genel mahkemelerde menfi tespit davası açmak ve haciz bildirisinin tebliğ edildiği tarih itibarıyla kamu borçlusuna borçlu olmadığını veya malın elinde bulunmadığını ispat etmek zorundadırlar. Kanun hükmü menfi tespit davasının üçüncü kişi tarafından tarafından açabileceğini düzenlemektedir. Bu noktada kamu alacakları borçlusunun, Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında üçüncü kişi konumunda olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Kanımızca bu soruya olumlu yanıt vermek güçtür. 6183 sayılı Kanunun anılan 79. maddesi borçlunun üçüncü kişilerdeki alacaklarının

⁵⁶¹ Bu yönde bkz. Y10HD, 17.1.2011, 9835/115, *Balcı/Yılmaz*, 222-224.

⁵⁶² *Balcı/Yılmaz*, 165-168.

hacine ilişkin olup İcra ve İflas Kanununun 89. maddesinin bir karşılığıdır.⁵⁶³ Burada söz edilen üçüncü kişi prim borçlusunun borçlusudur. Şu halde kanunun 79/4 maddesindeki menfi tespit davası açma hakkı da üçüncü kişiye aittir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 89. maddesine göre yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler, alındıkları tarihten on yıl geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine kanuni faizi ile birlikte geri verilir. SSGSSK sigorta primleri ödendikten sonra istirdat davası açılabileceğini ve bu yolla yanlış veya yersiz alınan primlerin iade edilebileceğini düzenlemektedir. Bu durum ise hakkaniyetle bağdaşmaz. Nitekim, kişi gerçekten borçlu olmadığı bir meblağı ödemekte, ardından bu işleme karşı dava açmaktadır. Oysa bu aşamada menfi tespit davası açılarak borçlu olunup olunmadığı mahkeme kararı ile belirlenmelidir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi önüne gelen bu konuya ilişkin bir uyuşmazlığı şu şekilde karara bağlamıştır: “...Asıl borçlu yönünden yukarıda açıklanan mevzuat uyarınca ödeme emrinin iptali istemine ilişkin olarak açılacak davaların 7 günlük hak düşürücü süre içinde açılması gerekir ise de 3.şahıslar yönünden dava açmanın aynı süre ile sınırlandırılması aksine bir kuralın gerek 6183 sayılı gerekse 506 sayılı Kanunda yer almaması nedeniyle doğru değildir. Öte yandan, 3.şahıslar yönünden dava açma süresinin 7 gün ile sınırlandırılması asıl borçlu olmayan, örneğin Kurumun asıl borçlusu olan şirketin yöneticisi olmadığı halde hakkında ödeme emri gönderilen 3.şahısların her nasılsa dava açma süresini geçirmesi durumunda gerçekten sorumlu olmadıkları bir borcu ödemek zorunda kalmalarına neden olacak ağır sonuçların doğmasına yol açabilecektir. Gerçekten, öğretilde ve uygulamada oluşan görüşe göre, ödeme emrine itiraz edilmediği ve takibin kesinleşmesi giderek borcun ödenmesinden sonra borçlunun ödeme emrine konu borç yönünden yargı yoluna gidebilmesi başka

⁵⁶³ 89 İhbarnamesi olarak da anılmaktadır.

bir anlatımla, bu yönde menfi tespit davası açabilmesi mümkündür. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı İİK'nun 72.maddesidir. Kaldı ki, Anayasanın hak arama özgürlüğünü düzenleyen 36.maddesinde öngörülen ilke de göz önünde tutulduğunda, borçlunun, yargı mercileri önünde haklarını ileri sürmesi, aksine bir kuralın da gerek 6183 sayılı gerekse de 506 sayılı Kanunda yer almaması karşısında ilke olarak kabul edilmelidir. Somut olayda, davacının borçlu şirketin yönetim kurulu üyesi olduğu, yönetim kurulu başkanı veya vekili ya da şirketi temsil ve ilzam yetkisine sahip kişilerden olup olmadığının araştırılmadığı, eğer bahsedilen şekilde yönetim kurulu başkanı veya vekili ya da şirket temsil ve ilzam yetkisine sahip kimselerden değilse 3.şahıs konumunda olup 7 günlük süre ile bağlı olmayacağı, buna göre açılan davanın süresinde olduğunun kabulü ile davanın esasına girip karar vermek gerektiği anlaşılmaktadır.”⁵⁶⁴

Yüksek mahkeme anılan kararının gerekçesinde borçlunun İcra ve İflas Kanununun 72. maddesi ve hak arama hürriyetinin bir gereği olarak menfi tespit davası açılabileceğini buna karşın sonuç kısmında hakkında takip yapılan kişinin gerçek kurum borçlusu olup olmadığının araştırılmasını ve eğer üçüncü kişi konumundaysa menfi tespit davası açabileceğini kabul etmiştir. Özel daire borçluların da menfi tespit davası açabileceği yönünde bir izlenim yaratmakla birlikte esas olarak aleyhine takip yapılan kişinin borçlu olup olmadığının araştırılması gerektiğini benimsemektedir. Diğer deyişle, yasanın sözüne sadık kalmaktadır. Oysa ödeme emrine itiraz etmemiş borçlunun kural olarak menfi tespit davası açmasında hukuki yarar vardır.⁵⁶⁵ Ayrıca, İcra ve İflas Kanununun 72. maddesinde menfi tespit davası açılmasını engelleyici herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

6183 sayılı Kanunda sadece menfi tespit davasının üçüncü kişiler tarafından

⁵⁶⁴ Y21HD, 11.6.2013, 5762/12253, *Balcı/Yılmaz*, 183-185. Ayrıca bkz. Y21HD, 7.11.2013, 13873/19931; Y21HD, 13.12.2012, 5366/23221; Y21HD, 8.4.2013, 1624/6930, *Balcı/Yılmaz*, 185-253.

⁵⁶⁵ *Pekcanitez/ Atalay/ Sungurtekin-Özkan/Özekes*, 176.

açılabilceği düzenlenmekle beraber borçlularla ilgili herhangi bir kısıtlayıcı ifade bulunmamaktadır. 6183 sayılı Kanunla İcra İflas Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi bulunmaktadır. Bu durumda yasal bir boşluk olduğu kabul edilmeli ve bu boşluk hakkaniyet çerçevesinde doldurulmalıdır. 6183 sayılı Kanundaki boşluk İcra ve İflas Kanununun 72. maddesi kıyasen uygulanarak doldurulmalı ve borçluların da menfi tespit davası açabileceği kabul edilmelidir. Öte yandan SSGSSK istirdat davası açılabileceğini düzenlemektedir. İstirdat davası açma imkanı verildiğine göre menfi tespit davası da açılabilir. Nitekim, her iki davada menfaatler ortaktır.

       kişiler tarafından açılacak olan menfi tespit davasında genel mahkemeler görevlidir.⁵⁶⁶

D. Haciz Uygulaması

6183 sayılı Kanunun 55. maddesi uyarınca kendisine ödeme emri tebliğ edilen kamu borçlusunu yedi gün içinde borcunu  dememezse mallarının haczi aşamasına geçilir.

6183 sayılı Kanunun 70. maddesinde haczedilemeyecek mallar on üç bent halinde sayılmıştır. Bunlar 1) 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname hükümlerine tabi iktisadi devlet teşekkülleri, kamu iktisadi kuruluşları, bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları, iştirakleri ve mahalli idarelerin malları hariç olmak üzere Devlet malları ile hususi kanunlarında haczi caiz olmadığı gösterilen mallar 2) Borçlunun şahsı ve mesleği için gerekli elbise ve eşyası ile, borçlu ve ailesine gerekli olan yatak takımları ve ibadete mahsus kitap ve eşyası 3) Vazgeçilmesi kabil olmayan mutfak takımı ve pek lüzumlu ev eşyası 4) Borçlu  ift i ise kendisinin ve ailesinin geçimleri için zaruri olan arazi ve çift hayvanları ve taşıtları

⁵⁶⁶ Y10HD, 27.1.2014, 7282/1430,  zdemir, 96.

ve diğ er teferruat ve tarım aletleri; çiftçi değılse sanat ve mesleğı için gerekli olan alet ve edevatı ve kitapları; arabacı, kayıkçı, hamal gibi küçük taşıt sahiplerinin ancak geçimlerini sağlayan taşıt vasıtaları 5) Borçlu veya ailesinin geçimleri için gerekli ise, borçlunun tercih edeceği bir süt veren mandası veya ineği veyahut    keçi veya koyunu ve bunların üç aylık yem ve yataklıkları 6) Borçlu ve ailesinin iki aylık yiyecek ve yakacakları ile a- Borçlu çiftçi ise ayrıca gelecek mahsul için gerekli olan tohumluğu, b- Borçlu bağ, bahçe veya meyve ve sebze yeti tiricisi ise kendisinin ve ailesinin geçimleri için zaruri olan bağ, bahçe ve bu i ler için gerekli bulunan alet ve edevatı, malzemesi ve fide ve tohumluğu, c- Ge imi hayvan yetiştirmeye münhasır olan borçlunun kendisinin ve ailesinin geçimleri için zaruri olan miktarda hayvan ile bu hayvanların üç aylık yem ve yataklıkları 7) Memleketin ordu ve zabıta hizmetlerinde mal l olanlara bağlanan emekli aylıkları ile, bu kabil kimselerin dul ve yetimlerine bağlanan aylıklar ve ordunun hava ve denizaltı mensuplarına verilen uçuş ve dalı  ikramiyeler 8) Bir yardım sandığı veya derneği tarafından hastalık, zaruret ve ölüm gibi hallerde bağlanan aylıklar 9) Vücut ve sağlık üzerine ika edilen zararlar için tazminat olarak zarar görenin kendisi veya ailesine toptan veya irat şeklinde verilen veya verilmesi gereken paralar 10) Askerlik mal llerine,  ehit yetimlerine verilen harp mal ll ğ  zammı ile, 1485 sayılı kanun gereğince verilen tekel beyiyeleri 11) Borçlunun haline münasip evi "ancak evin değeri fazla ise bedelinden haline münasip bir yer alınabilecek miktarı borçluya bırakılmak üzere haczedilerek satılabilir" 12) Harcırah Kanununa göre yapılan  demeler 13) 2022 sayılı Kanun uyarınca bağlanan aylıklar. Haczedilemeyecek mallar sınırlı sayıdadır. Dolayısıyla bunlar dışında her türlü mal haczedilebilir.

Haczi caiz olmayan malların yanı sıra Kanunun 71.maddesinde kısmen

haczedilebilen gelirler düzenlenmiştir. Buna göre aylıklar, ödenekler, her çeşit ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar, emeklilik aylıkları, sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirler kısmen haczedilebilir. Ancak haczedilebilecek miktar bunların üçte birinden çok dörtte birinden az olamaz. SSGSSK 93. maddesinin 1. fıkrası uyarınca emeklilerin aldıkları aylık ve ödenekler borçlunun açıkça onayı olmadıkça haczedilemez.⁵⁶⁷ SSGSSK yürürlüğe girmeden önce üzerine haciz konulmuş emekli maaşları da yeni bir icra işlemi sayılmayacağından borç sona erene kadar kesinti devam eder.⁵⁶⁸ Bu hüküm hem emredici nitelikte hem de kamu düzenine ilişkindir. Dolayısıyla, bu alacaklara haciz uygulanması halinde süresiz şikayet yoluna başvurulabilir.⁵⁶⁹ Haczedilemezlik itirazlarında görevli mahkeme iş mahkemesidir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesine göre *“Kurumun 6183 sayılı Kanun kapsamında takip edilen prim ve diğer alacakları kamu alacağı niteliğinde olup, imtiyazlı alacaktır.”* Borçlunun malvarlığının satılması sonucu, satış tutarı bütün alacaklıların alacağını tamamen ödemeye yetmezse icra dairesi alacaklıların sıra cetvelini yapar. İcra ve İflas Kanununun 206. maddesi uyarınca paraların paylaşılması amacıyla yapılan sıra cetvelinde kamu alacakları imtiyazlı alacaklar (İmtiyazlı alacaklar arasında birinci sırada işçi alacakları; ikinci

⁵⁶⁷ “Uyuşmazlık; müteveffa eşe, ordudan bağlanan adi malullük aylığının 6183 sayılı Yasanın 70.maddesi 7.bendi kapsamında sayılan haczedilemeyecek mal ve haklardan sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır...6183 sayılı Kanunun 70.maddesinde ise haczi caiz olmayan mal ve haklar sayılmış olup maddenin 7.bendinde; Memleketin ordu ve zabıta hizmetlerinde malul olanlara bağlanan emekli aylıkları ile bu kabil kimselerin dul ve yetimlerine bağlanan aylıklar ve ordunun hava ve denizaltı mensuplarına verilen uçuş ve dalış ikramiyelerinin haczedilemeyeceği öngörülmüştür. Bu hüküm sadece ordu ve zabıta hizmetlerinde malul olanlara mahsus olacağı, bunun haricindeki sivil memuriyetlerde malul olanlara bağlanan emekli aylıklarının bu bent kapsamında değerlendirilemeyeceği açıktır. Davacıya bağlanan ölüm aylığı adi maluliyete ilişkin olup haczedilebileceği...”, Y21HD, 4.3.2013, 14238/3710, *Balcı/Yılmaz*, 236-237.

⁵⁶⁸ *Akkaya*, 22. *Kuru/Arslan/Yılmaz*, 275.

⁵⁶⁹ *Akkaya*, 24-25.

sırada velayet ve vesayet nedeniyle doğmuş nafaka alacakları; üçüncü sırada kamu alacakları yer alır.) arasında üçüncü sırada yer alır. 6183 sayılı Kanunun 21. maddesi Kamu alacaklarında Rüçhan (Öncelik) Hakkını düzenlemektedir. Buna göre İcra ve İflas Kanunu hükümleri uyarınca üçüncü kişiler tarafından önceden haczedilen mallar paraların paylaştırılmasından önce Kurum tarafından da haczedilebilir. Bu durumda hacze iştirak hükümleri uygulanır ve satış bedeli garameten paylaştırılır. Bu kuralın istisnası 6183 sayılı Kanunun 21/2. maddesinde düzenlenmektedir. Nitekim, rehinli alacaklıların hakları saklıdır. Ancak, gümrük resmi, bina ve arazi vergisi gibi eşya ve gayrimenkulün aynından doğan kamu alacakları o eşya ve gayrimenkul bedelinden tahsilinde rehinli alacaklardan önce gelir. Öte yandan, borçluya ait mallar 6183 sayılı Kanuna göre haczedilmişse daha sonra özel hukuk alacağından dolayı üçüncü bir kişi bu mallar için hacze iştirak edemez. İcra ve İflas Kanununun 268. maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumunun alacağı için haczedilen rehinli bir mal üzerinde bu rehinden önce konulmuş başka bir haciz varsa Kurum bu hacizlere iştirak edemez.⁵⁷⁰

İcra ve İflas Kanunun 207. maddesi bir sıra önceki alacaklılar alacaklarını tamamen almadıkça sonra gelenler bir şey alamaz hükmünü düzenlenmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu alacakları kamu alacakları olup imtiyazlı alacakların üçüncü sırasında yer almaktadır. Bu alacaklardan kasıt şüphesiz ki Kurumun sigorta yardımlarını yapabilmesi için hayati önem taşıyan ve başlıca gelir kaynağı olan prim alacaklarıdır. Buna karşılık, prim alacakları imtiyazlı alacaklarda son sırada yer almaktadır. Kanuna göre sıra cetvelinde önceki alacaklılar alacakları yönünden tatmin edilmedikçe sonraki alacaklılar bir şey alamaz. Bu ise prim alacaklarını yer aldığı sıra bakımından korumasız duruma getirmektedir. Doktrindeki bizim de katıldığımız bir

⁵⁷⁰ Akkaya, 18.

görüŖe göre Sosyal Güvenlik Kurumunun alacakları imtiyazlı alacaklar arasında birinci sırada yer alan işçilerin ihbar ve kıdem tazminatları dahil tüm alacakları sınıfına dahil edilmelidir.⁵⁷¹ Gerçekten de, Kurumun prim alacağını eksiksiz tahsil etmesi sosyal güvenlik hakkının işlevselliği açısından gereklidir. Kurumun prim alacağının birinci sıradaki imtiyazlı alacaklar arasında yer alması en az işçi alacakları kadar önemlidir. Nitekim, Kurumun bundan sağladığı yarar tüm sigortalı çalışanları doğrudan etkileyecektir.

Ödeme emrinin kesinleşmesinden sonra borçlunun malları haczedilir. Bazı durumlarda borçlunun elindeki mallar gerçekte üçüncü kişiye ait olabilir. Böyle bir durumda haczedilen mallar üzerinde istihkak iddiaları gündeme gelir. İstihkak iddiası prim borçlusu veya üçüncü kişi tarafından ileri sürülür ve haciz memuru tarafından haciz tutanağına geçirilir. İstihkak iddiası borçlu tarafından yapılmışsa üçüncü kişiye, üçüncü kişi tarafından yapılmışsa borçluya bildirilir. Malın haczedildiğini öğrenen (haciz sırasında hazır bulunmayan borçlu veya üçüncü kişi) borçlu veya üçüncü kişi haczi öğrendiği tarihten itibaren yedi gün içinde tahsil idaresine istihkak iddiasında bulunmalıdır. Aksi takdirde bu iddiayı ileri sürme hakkını kaybedecektir. İstihkak iddiaları mülkiyet veya rehin hakkına dayanmaktadır. Kanunda bu husus, “*Borçlunun elindeki mallar haczedilirken borçlu bu malı başkasının mülkü veya rehni olarak gösterebilir veya borçlunun elinde iken haczedilen mal üzerinde üçüncü bir kişi tarafından mülkiyet veya rehin hakkı iddia edildiği takdirde...*” sözleri ile ifade edilmektedir. Buna karşın anılan mülkiyet ve rehin hakkı sınırlı sayıda değildir. İrtifak, intifa ve hapis hakkı gibi diğer sınırlı ayni haklar, tapu siciline şerh verilerek güçlendirilen kişisel haklar da bu davanın konusunu oluşturabilir.⁵⁷² Tahsil dairesi

⁵⁷¹ Saraç, 140-141.

⁵⁷² Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin-Özkan/Özekes, 236. Kuru/Arslan/Yılmaz, 298-299.

istihkak iddiasını yedi gün içinde karara bağlar. İstihkak iddiası bu süre içinde reddedilmezse kabul edilmiş sayılır ve haciz kaldırılır. İstihkak iddiası tahsil dairesince kabul edilmez veya borçlu tarafından istihkak iddiasına itiraz edilirse tahsil dairesi üçüncü kişiye yedi gün içinde mahkemeye başvurması gerektiğini bildirilir. Yedi gün içinde dava açılmadığı takdirde istihkak iddiasından vazgeçilmiş sayılır. Burada yetkili mahkeme sigorta müdürlüğünün bulunduğu yer iş mahkemesidir.⁵⁷³ Dava reddedilirse hacizli malın değerinin %10'u tutarında tazminata hükmedilir (6813 sayılı Kanunu m. 68/3).

Prim borçlusuna ait malların üçüncü kişi elindeyken haczedilmesi durumu 6183 sayılı Kanunun 67. maddesinde düzenlenmektedir. Bir mal borçlunun elinde değil de üçüncü kişinin elinde iken haczedilir ve üçüncü kişi de bu mal üzerinde mülkiyet veya rehin hakkı olduğunu ileri sürerse haciz memuru bu iddiayı tutanak altına alır. Tahsil dairesi on beş gün içinde istihkak davası açmalıdır. Aksi takdirde istihkak iddiası kabul edilmiş sayılır. Son olarak, Kanunun 67/2. maddesine göre borçlu ile birlikte ikamet edenler tarafından istihkak iddiasında bulunulduğu takdirde mal borçlunun elinde sayılır. Bu halde kanunun yine 66. maddesi hükümlerine göre işlem yapılır.

Kurum tarafından haczedilen her türlü mallar (taşınır mallar 6183 sayılı Kanunun 84-87. Maddeleri, taşınmaz mallar ise 90-99. maddelerine göre) satılarak paraya çevrilir (m. 74/1). Satıştan elde edilen bedelden takip masrafları ve takip edilen kamu alacağı düşüldükten sonra geriye kalan kısım borçlunun ödeme zamanı gelmiş veya muaccel olmuş borçlarına mahsup edilir. Artanı, hacze iştirak etmiş başka daire yoksa borçluya verilir.

Yapılan takip sonucu borçlunun haczi caiz bulunmadığı ya da mevcut malların

⁵⁷³ Y21HD, 2.12.2003, 8260/9850; Y15HD, 3.2.2003, 11-530, *Balcı/Yılmaz*, 191-192.

borcu karşılamadığı anlaşılırsa borçlu aciz halinde sayılır. 6183 sayılı Kanunun 76. maddesine göre prim borçlusunun borçlar tecil edilir. Alacaklı tahsil dairesi aciz halindeki borçlunun mali durumunu zamanaşımı süresi içinde devamlı olarak takip eder. Borçlunun mal edindiği tespit edilirse aciz hali son bulur.

E. Haciz Yoluyla Takibin Şirketler Açısından Gösterdiği Özellikler

6183 sayılı Kanunun 54. maddesi uyarınca prim borçlusunun şirket veya kooperatif olması durumunda, bu yasa dışında adi şirket ve ticaret şirketleri hakkında ilgili yasalarda yer alan özel hükümlerin uygulanması gerekmektedir.⁵⁷⁴ Bu noktada Türk Borçlar Kanunu, Ticaret Kanunu ve Kooperatifler Kanunu düzenlemeleri önem taşır.

a. Adi Ortaklık

Türk Borçlar Kanununun⁵⁷⁵ 620. maddesine göre adi ortaklık sözleşmesi iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca ulaşmak için birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir.

Tüzel kişiliği haiz olmayan adi ortaklığın prim borcundan dolayı haciz yoluyla takibinde ortakların her biri sözleşmede aksine hüküm olmadıkça Kuruma karşı müteselsilen, birinci dereceden ve sınırsız olarak sorumludurlar (TBK m. 638/3).

Adi ortaklığın ortağının şahsi prim borcundan dolayı haciz yoluyla takibinde ise bu ortağın şirketin tasfiyesi halinde tasfiye payına haciz konabilir. Nitekim,

⁵⁷⁴ Demircioğlu/Güzel, 165. Saraç, 141.

⁵⁷⁵ RG. 4.2.2011, 27836.

Kanunun 683/2. fıkrası uyarınca; “*Ortaklık sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, bir ortağın alacaklıları, haklarını ancak o ortağın tasfiyedeki payı üzerinde kullanabilirler.*” Doktrindeki bir görüşe göre ortağın kişisel alacaklısı Kanunun 636/2. maddesinde düzenlenen “*Ortaklık sıfatı sona eren kişi, o hesap yılı sonu itibarıyla, tamamlanmış olan işler sebebiyle varsa ortaklıktan kendisine düşecek kâr payını; devam eden işler hakkında da gerekli bilgiyi isteyebilir.*” hükmü uyarınca kar payı üzerine de haciz koydurabilir.⁵⁷⁶

Adi ortaklığın sona erme nedenlerinden biri sözleşmede ortaklığın devam edeceğine ilişkin bir hüküm yoksa bir ortağın tasfiyedeki payının cebri icra yoluyla paraya çevrilmesidir (TBK m. 638/b.3). Burada dikkat edilmesi gereken husus, adi ortaklığı sona erdirecek olan tasfiye payına haciz koydurulması değildir. Tasfiye payının cebri icra yoluyla paraya çevrilmesi bir fesih nedenidir.

b.Kollektif Ortaklık

Türk Ticaret Kanununun⁵⁷⁷ 211. maddesine göre kollektif şirket ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla, gerçek kişiler arasında kurulan ve ortaklarından hiçbirinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlanmamış olan şirkettir.”

Kollektif ortaklığın borç ve taahhütlerinden dolayı birinci derecede şirket tüzel kişiliği sorumludur. Ancak, ortaklar, şirkete karşı yapılan icra takibi semeresiz kalmış veya şirket herhangi bir sebeple sona ermiş ise ortaklığın alacaklılarına karşı ikinci

⁵⁷⁶ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 74.

⁵⁷⁷ RG. 14.2.2011, 27846.

derecede, müteselsilen ve sınırsız sorumlu olurlar⁵⁷⁸ (TTK m. 237).

Kollektif ortaklık prim borcundan dolayı birinci derecede sorumludur. Eğer yukarıda bahsedilen şartlar gerçekleşirse ortaklar (tasfiye sonucunu beklenmeksizin) kamu alacağından dolayı sınırsız ve müteselsilen sorumlu hale gelirler.

Kollektif şirket ortağının Kuruma karşı şahsi prim borcundan dolayı ise kar payına, koyduğu sermayenin faiz alacağına, ücret alacağına ve tasfiye payına haciz konulabilir.⁵⁷⁹

c. (Adi) Komandit Ortaklık

Türk Ticaret Kanunun 304. maddesine göre ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla kurulan, şirket alacaklılarına karşı ortaklardan bir veya birkaçının sorumluluğu sınırlandırılmamış ve diğer ortak veya ortakların sorumluluğu belirli bir sermaye ile sınırlandırılmış olan şirket komandit şirkettir.

Komandit ortaklıkta en az iki ortak bulunmalıdır. Bunlardan birisi komandite diğeri ise komanditer ortak olmalıdır. Sorumluluğu sınırlı olmayan ortaklara komandite, sorumluluğu sınırlı olanlara komanditer denir. Komandite ortakların gerçek kişi olmaları gerekir. Tüzel kişiler ancak komanditer ortak olabilirler (TTK m.304/2-3).

Komandit ortaklık tüzel kişiliğe sahiptir. Dolayısıyla, şirketin prim ve prime ilişkin borçlarından ortaklık birinci derece tüm malvarlığı ile sorumludur. Ortakların sorumluluğu ise ikinci derecede bir sorumluluktur. Ortakların sorumluluğuna başvurabilmek için ya şirkete karşı yapılan icra takibinin semeresiz kalması ya da

⁵⁷⁸ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 220-222. Şener, 204.

⁵⁷⁹ Demircioğlu/Güzel, 166. Saraç, 142.

şirketin son bulması gerekir (TTK m.325, 317, 237). Birinci derecede sorumluluğun şartları gerçekleştiğinde komandite ve komanditer ortaklar şirket alacaklılarına karşı müteselsilen sorumlu olurlar.⁵⁸⁰ Ancak, aralarında şöyle bir fark vardır: Komandite ortak prim borcundan dolayı şirket alacaklılarına karşı sınırsız-şahsi olarak sorumludur. Buna karşın komanditer ortak, alacaklılar karşısında sınırlı-şahsi (şirkete koymayı taahhüt ettiği sermaye miktarı) sorumludur. Komanditer ortak TTK m.321’de sayılan durumların gerçekleşmesi halinde sınırsız sorumlu hale gelir.

d. Anonim Ortaklık

Türk Ticaret Kanununun 329. maddesine göre anonim şirket, sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığıyla sorumlu bulunan şirkettir.

Tüzel kişiliği haiz anonim ortaklık prim borçlarından dolayı sadece malvarlığı ile sorumludur. Pay sahipleri, sadece taahhüt etmiş oldukları sermaye payları ile ve şirkete karşı sorumludur (m. 329/2). Bu kuralın istisnasını ise perdenin kaldırılması teorisi oluşturmaktadır.⁵⁸¹

Ortağın prim borcu için anonim ortaklığa başvurulamaz. Sadece ortağın şirketteki kar payına, ortaklık payına ve tasfiye payına haciz konabilir.

e. Limited Ortaklık

Türk Ticaret Kanununun 573. maddesine göre limited şirket, bir veya daha çok

⁵⁸⁰ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 267.

⁵⁸¹ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 278, 89-90.

gerçek veya tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı altında kurulur; esas sermayesi belirli olup, bu sermaye esas sermaye paylarının toplamından oluşur.

Limited şirket, borç ve yükümlülükleri dolayısıyla sadece malvarlığıyla sorumludur (m. 602). Limited ortaklık ortaklarının ortaklık alacakları karşısında sorumlulukları yoktur. Onlar aleyhine ortaklık borçları için herhangi bir takip yapılamaz.⁵⁸² Ancak, kamu borçları hakkında farklı bir düzenleme söz konusudur. 6183 sayılı Kanunun 35/1. maddesine göre “*Limited şirket ortakları, şirketten tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan kamu alacağından sermaye hisseleri oranında doğrudan doğruya sorumlu olurlar ve bu Kanun hükümleri gereğince takibe tabi tutulurlar.*” Doğrudan ortaklara başvurabilmek için amme borcunun ortaklıktan tahsil edilememiş olması gerekmektedir. Ortakların sorumluluğu ise sermaye hisseleri oranındadır.

Limited ortaklığın ortakları şahsi alacaklıları dolayısıyla limited şirket aleyhine doğrudan takip yapamazlar.

f. Kooperatifler

1163 sayılı Kooperatifler Kanununun⁵⁸³ 1. maddesine göre tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklıklara kooperatif denir.

⁵⁸² Şener, 748.

⁵⁸³ RG.10.5.1969, 13195.

Kooperatifler prim alacağından dolayı haciz yoluyla takip edilebilir. Nitekim, Kanunun 28. maddesine göre ana sözleşmede aksine hüküm olmadıkça kooperatif, alacaklılarına karşı yalnız mamelekiyle sorumludur. Ancak, ana sözleşmeye kooperatifin borçlarından dolayı ortakların da sorumlu olabileceklerine dair hüküm konabilir. Bu sorumluluk belirli bir miktar ile sınırlı olabileceği gibi sınırsız da olabilir. Ortakların sınırlı sorumluluğu Kanunun 30. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre *“Ana sözleşmeye, kooperatif borçları için her ortağın kendi payından fazla olarak şahsen ve belirli bir miktara kadar kooperatiften sonra sorumlu olacakları hususunda bir hüküm konabilir.”* Kooperatifin varlığı borçlarını karşılamaya yetmezse ortaklarının da şahsen ve sınırsız olarak sorumlu tutulacakları ana sözleşmeyle hüküm altına alabilir.

Kooperatif ortaklarının şahsi alacaklıları kooperatif aleyhine doğrudan takip yapamazlar. Kanunun 19. maddesinin son fıkrası uyarınca; *“Bir ortağın şahsi alacakları, ancak ortağa ait faiz ve gelir-gider farklarından hissesine düşen miktarı ve kooperatifin dağılmasında ona ödenecek payı haczettirebilirler.”*

F. İflas Yoluyla Takip

İflas yoluyla takip sadece iflasa tabi kişiler aleyhine yapılabilir. Bu kişilerin kimler olduğu İcra ve İflas Kanununun 43. maddesinde açıklanmaktadır. İflas yolu ile takip Ticaret Kanunu gereğince tacir sayılan veya tacirler hakkındaki hükümlere tabi bulunanlar ile özel kanunlarına göre tacir olmadıkları halde iflasa tabi bulundukları bildirilen gerçek veya tüzel kişiler hakkında yapılır. Bu kimseler hakkında haciz yolu ile de takipte bulunabilir. Türk Ticaret Kanuna göre tacir her türlü borcu için iflasa

tabidir (TTK m. 18). O halde Türk Ticaret Kanununun 12. ve 14. maddelerinde sayılanlar ile TTK m. 17’de düzenlenen donatma iştiraki, İcra ve İflas Kanunun 44. maddesi uyarınca ticareti terk etmelerine rağmen terk tarihinden itibaren bir sene boyunca iflasa tabi olacak tacir, kollektif şirket ortakları, komandit şirket ortakları iflas yoluyla takip edilebileceklerdir. Türk Ticaret Kanununun 16. maddesi uyarınca ticaret şirketleri (anonim şirketler, kollektif şirketler, komandit şirketler, limited şirketler, kooperatifler) de tacir sıfatını haizdir.

Üç tür iflas yolu bulunmaktadır. Bunlar; genel iflas yolu (İİK m.155-166), kambiyo senetlerine özgü takip yolu (İİK m. 167, 171-176), doğrudan doğruya iflas yoludur (İİK m.177-181).

Genel iflas yoluyla takipte alacaklı, bir takip talebi ile borçlunun maumele merkezinin bulunduğu yerdeki icra dairesine başvurur. İcra dairesi borçluya iflas ödeme emri tebliğ eder. Ödeme emri kendisine tebliğ edilen borçlu yedi gün içinde icra dairesinde ödeme emrine itiraz edebilir. İtiraz iflas takibini durdurur. Borçlu itiraz etmezse ödeme emri kesinleşir.

Alacaklı ticaret mahkemesinde borçlu aleyhine iflas davası açabilir. İflasın talep edilebilmesi ödeme emrinin tebliğinden itibaren bir sene sonra düşer (İİK m. 156). Borçlu takibe süresinde itiraz etmemiş veya itirazları mahkemece kabul edilmemişse, ticaret mahkemesi yedi gün içinde faiz ve icra giderleriyle birlikte borcun ödenmesine veya o miktarın mahkeme vizesine depo edilmesine karar verir. Borçlu belirtilen sürede borcu ödemez veya parayı mahkeme vizesine depo etmezse borçlunun iflasına karar verilir. İflas hükmüyle açılır ve hükümde açılma anı gösterilir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun prim borçlusundan alacağı bir kambiyo senedine (çek, poliçe, bono) bağlı ise kambiyo senetlerine özgü iflas yoluyla takipte bulunabilir.

Alacaklı icra dairesine başvurarak borçluya iflas ödeme emri gönderilmesini talep eder. Ödeme emrinde borcun ve yapılan masrafların beş gün içinde ödenmesi, kambiyo senedine ve borcu ilişkin itiraz ve şikayetlerin beş gün içinde icra dairesine bildirilmesi, beş gün içinde borç ödenmediği, itiraz ve şikayet edilmediği takdirde alacaklının ticaret mahkemesinden borçlunun iflasını talep edebileceği ihtarı yer alır (İİK m. 171). Borçlu beş gün içinde borcu ödemez, itiraz veya şikayette de bulunmazsa alacaklı, bu durumu tevsik eden ödeme emri nüshası ile ticaret mahkemesinden borçlunun iflasına karar verilmesini isteyebilir (İİK m. 173). Borçlunun itiraz etmesi durumunda ise alacaklı, borçlunun itiraz ve şikayetin kaldırılmasını ve iflasına karar verilmesini ticaret mahkemesinden isteyebilir. Ticaret mahkemesi borçlunun borcunu ödemediğini ve itiraz ya da şikayette bulunmadığını tespit ederse borçluya yedi gün içinde faiz ve takip masraflarıyla birlikte asıl borcu ödemesi veya mahkeme veznesine depo etmesini emreder. Borçlu bunları da yerine getirmezse iflasına karar verilir.

Doğrudan doğruya iflas yolunda alacaklı icra dairesine başvurup iflas takip talebinde bulunmadan ve iflas ödeme emri göndertmeden borçluya karşı ticaret mahkemesinde iflas davası açabilir. Hangi hallerde doğrudan iflas yoluna başvurulabileceği İcra ve İflas Kanununun 177. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre 1) Borçlunun belli bir yerleşim yeri olmaz, taahhütlerinden kurtulmak amacıyla kaçır, 2) Alacaklıların haklarını ihlal eden hileli işlemlerde bulunur veya bunlara teşebbüs eder ya da haciz yoluyla yapılan takip sırasında mallarını saklarsa, 3) Borçlunun ödemelerini tatil edilmişse, 4) Konkordato onaylanmış veya konkordato süresi kaldırılmışsa, 5) İlama dayanan alacak icra emriyle istenildiği halde ödenmemişse.

Kollektif ve komandit şirket ortakları bakımından doğrudan doğruya iflas kabul edilmiştir. Bunların yanı sıra anonim ve limited şirketler ile kooperatiflerin mevcut ve alacakları borçlarını karşılamaya yetmiyorsa yani borca batık durumda iseler şirketi temsile yetkili olanlar ticaret mahkemesine başvurarak iflas talep etmelidir. İflasa karar verildiğinde mahkeme hükmü ile birlikte iflas da açılmış olur.

G. İflasın Açılmasının Sonuçları

İflasın açılmasıyla birlikte müflisin haczedilebilen bütün mal ve hakları kendiliğinden iflas masasını oluşturur. İflasın kapanmasına kadar müflisin malvarlığına giren tüm mallar da iflas masasına dahil olacaktır (İİK m. 184/1).

İflasın açılmasıyla birlikte müflisin masaya giren malları üzerindeki tasarruf yetkisi de sınırlanır. Müflis masa malları satılana kadar onların maliki olmaya devam eder fakat bunlara ilişkin tasarruf yetkisi artık iflas masasına ait olur.⁵⁸⁴ (İİK m.191/I). Müflis her ne kadar tasarruf işlemleri yapamasa da borçlandırııcı işlemler yapabilir. İflasın açılmasından sonra müflis hiçbir ödeme kabul edemez. Müflise ödemede bulunan kimse müflisin alacaklılarına karşı ancak masaya giren para veya kıymet nispetinde borcundan kurtulur. Bununla beraber iflasın ilanından evvel müflise ödemede bulunan borçlu iflastan haberi yoksa borcundan kurtulur (m. 192).

İflasın açılmasından önce borçlu aleyhine yürütülen takipler iflasın açılmasıyla birlikte durur ve iflas kararının kesinleşmesiyle birlikte düşer (m. 193). Buna karşın, rehnin paraya çevrilmesi yoluyla yapılan takiplerde iflastan sonra da takip alacaklılar

⁵⁸⁴ Kuru/Arslan/Yılmaz, 518.

tarafından iflas masasına karşı devam eder (m. 193). Tasfiye sürecince müflise karşı yeni bir takip de yapılamaz.

Acele haller hariç olmak üzere müflisin davacı ve davalı olduğu hukuk davaları ikinci alacaklılar toplantısından on gün sonrasına kadar durur. Bu hüküm şeref ve haysiyete tecavüzden, vücut üzerinde ika olunan zararlardan doğan tazminat davaları ile evlenme, ahvali şahsiye veya nafaka işlerine müteallik ihtilaflara, rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takiplerle ilgili olarak açılmış olan hukuk davalarına tatbik olunmaz (m. 194). Duran davalar durduğu sürece zamanaşımı ve hak düşürücü süreler işlemez.

İflasın açılması müflisin borçlarını (taşınmaz malların rehinle teminat alınması durumu hariç) muaccel kılar. İflasın açılması ile birlikte iflas masasına giren alacaklarda faiz işlemeye devam eder. Ancak, 6183 sayılı Kanununun 52. maddesine göre gecikme zammı iflasın açıldığı an sona erer.

İflas idaresi masaya ait malları açık arttırma veya pazarlık usulüyle satar ve paraya çevirir (m.242-244). Ayrıca alacaklıların sırasını gösteren bir sıra cetveli belirleyerek buna göre bir pay cetveli hazırlar (m. 247). 6183 sayılı Kanunun 21/son maddesi uyarınca kamu alacakları hakkında İcra ve İflas Kanununun 206.maddesi uygulanır.

H. İflas Yoluyla Takibin Şirketler Açısından Gösterdiği Özellikler

Ticaret şirketleri Türk Ticaret Kanununun 16. maddesinin 1. fıkrası uyarınca tacir sayıldığından iflasa tabidirler. Bu konuda Türk Borçlar Kanunu, Ticaret Kanunu ve Kooperatifler Kanunu düzenlemeleri önem taşımaktadır. Ayrıca İcra ve İflas Kanununun 179.maddesine göre anonim ve limited şirketler ile kooperatifler borca

batık durumda iseler doğrudan doğruya iflas yolu ile takip edilebilirler.

a. Adi Ortaklık

Adi ortaklık tüzel kişiliği haiz olmadığı gibi tacir sıfatına da sahip değildir. Dolayısıyla adi şirketin iflasından söz edilemez. Fakat, ortaklardan birinin iflası sözleşmede aksine bir hüküm yoksa adi şirketin sona ermesine neden olur (TBK m. 639). Ortaklık sözleşmesinde iflas eden ortağın ortaklıktan çıkarılarak devam edeceği yönünde bir hüküm varsa adi şirket diğer ortaklarla devam edebilir (TBK m. 633). Ortakların iflas yoluyla takip edilebilmesi için de Türk Ticaret Kanununun 12 ve 18. maddeleri uyarınca iflasa tabi kişilerden olması gerekmektedir.

Adi ortaklığın Türk Ticaret Kanununun 19. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ticari işletme işletmesi durumunda ortaklar tacir sayılacağından iflasa tabi olurlar.

b. Kollektif Ortaklık

Kollektif ortaklar, ortak sıfatını haiz olmaları nedeniyle tacir sıfatını kazanmazlar. Tacir niteliği ticari işletmeyi kendi adına işleten kollektif ortaklığa aittir.⁵⁸⁵ Kollektif ortaklığın iflası ortakların iflasını gerektirmez (TTK m. 240/1). Ancak, bazı durumlarda alacaklı (Sosyal Güvenlik Kurumu) kollektif şirketin yanı sıra ortaklarının da iflasını talep edebilir.

Kollektif ortaklık ortakları sadece ortaklık borçlarından dolayı ve ancak ortaklığın iflasından sonra ve en erken ortaklıkla beraber iflas edebilir.⁵⁸⁶

⁵⁸⁵ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 224.

⁵⁸⁶ Şener, 238. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, 224.

Alacaklı takipli iflas yollarından birine (genel iflas yoluyla takip veya kambiyo senetlerine mahsus iflas yoluyla takip) başvurur ve alacağına kavuşamazsa ticaret mahkemesinde kamu borçlusu aleyhine iflas davası açar. Mahkeme iflas kararı vermeden önce borçlu kollektif ortaklık hakkında depo kararı verir. Ancak, depo kararına rağmen para yatırılmadığı takdirde alacaklı, depo kararının ortaklara veya içlerinden bazılarına da tebliğini ve gereğini yerine getirmedikleri takdirde şirketle birlikte iflaslarına karar verilmesini mahkemeden isteyebilir (TTK m. 240). Depo kararının yerine getirilmemesi sonucu ortakların doğrudan iflasının istenebilmesi için ortaklığın sona ermiş olmasına veya aleyhindeki takibin semeresiz kalmasına gerek yoktur.⁵⁸⁷ Bu hakkını kullanmamış olan alacaklının, şirket masasından alacağını tamamen alamaması hâlinde ortakları iflas yoluyla da takip hakkı saklıdır. Diğer deyişle, iflas yoluyla sadece ortaklığı takip eden alacaklının ortakları iflasen takip edebilmesi için iflas masasının sonucunu beklemek gerekir.⁵⁸⁸

Kollektif ortaklığın ortakların da doğrudan doğruya iflas yoluyla takip edebilmesi mümkündür. İcra emrinin şirkete tebliğine rağmen borç ödenmediği takdirde, alacaklı, şirketle birlikte ortakların veya bazılarının da doğrudan iflasını isteyebilir (TTK m. 238/2). Alacaklı, doğrudan doğruya iflas davasını hem kollektif şirkete hem de şirket ortaklarına karşı açabilmektedir.⁵⁸⁹ Şu halde, alacaklı ortağa icra emri göndermeden de onu iflas davasına dahil edebilmektedir.

Kollektif şirket bir ortağın iflası ile infisah eder (TTK m. 243/1-e). Şirket alacaklıları, alacaklarının tamamını iflas masasına yazdırırlar. Şirketin iflası hâlinde,

⁵⁸⁷ *Poroy/Tekinalp/Çamoğlu*, 225.

⁵⁸⁸ *Şener*, 240.

⁵⁸⁹ *Kuru/Arslan/Yılmaz*, 496.

şirket alacaklıları alacaklarını almadıkça, ortakların kişisel alacaklıları şirket mallarına başvuramazlar.

c. Komandit Ortaklık

Komandit şirket ve komandite ortakların iflası yukarıda bahsettiğimiz kollektif ortaklığın iflasına benzemektedir. Komandite ortak, şirket alacaklılarına karşı tüm malvarlığı ile sınırsız olarak sorumludur. Komanditer ortağın sorumluluğu ise sadece taahhüt ettiği sermaye payı ile sınırlıdır. Şirketin varlığı şirket alacaklılarına yetmeyecek olursa, bu alacaklılar geri kalan alacaklarından dolayı komanditelerin kişisel mallarına başvurabilir (TTK m. 325).

Bir komandit şirketin iflası hâlinde, şirket alacaklıları alacaklarını almadıkça, ortakların kişisel alacaklıları şirket mallarına başvuramaz (TTK m. 324).

d. Anonim Ortaklık

Anonim şirketler alacaklılarına karşı kendi malvarlığı ile sorumludur. Dolayısıyla prim borçlarından dolayı iflas yoluyla (genel iflas yolu, kambyo senetlerine mahsus iflas yolu ve doğrudan doğruya iflas yolu) takip yapılabilir. Anonim şirket ortaklarının ise bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İcra ve İflas Kanununda anonim şirketler hakkında özel bir düzenleme öngörülmüştür. Buna göre; *“Sermaye şirketleri ile kooperatiflerin borçlarının aktifinden fazla olduğu idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler veya şirket ya da kooperatif tasfiye hâlinde ise tasfiye memurları veya bir alacaklı tarafından beyan ve mahkemece tespit edilirse,*

önceden takibe hacet kalmaksızın bunların iflâsına karar verilir.” (m.179). Dolayısıyla şirket borçları, mevcut ve alacaklardan fazla ise doğrudan ticaret mahkemesine başvurulacak şirketin iflası talep edilebilir.

Eğer anonim şirket ortağı tacir sıfatını haizse şahsi prim borçlarından dolayı iflasa tabidir. Kurum tarafından hakkında takip yapılabilir.

e. Limited Ortaklık

Limited ortaklıklar da prim borçlarından dolayı iflas yoluyla takip edilebilir. İcra ve iflas Kanununun 179. maddesi uyarınca borca batık olmaları durumunda doğrudan doğruya iflas yoluyla takip edilmeleri de olanaklıdır.

Limited ortaklık ortaklarının ortaklık alacaklılarına karşı sorumlulukları yoktur. Nitekim limited şirket, borç ve yükümlülükleri dolayısıyla sadece malvarlığıyla sorumludur (TTK m.602). Ortaklık tasfiye haline girse veya iflas etse bile alacaklıların ortakları takip etmeleri olanaklı değildir.⁵⁹⁰ Fakat, 6183 sayılı Kanun limited ortaklık ortaklarının kamu borçlarından sorumluluğu konusunda farklı bir düzenleme getirmiştir. Kanunun 35. maddesine göre “*Limited şirket ortakları, şirketten tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan kamu alacağından sermaye hisseleri oranında doğrudan doğruya sorumlu olurlar ve bu Kanun hükümleri gereğince takibe tabi tutulurlar.*” Şu halde ortaklar, sermaye borcu dışında prim borçlarından hisseleri oranında şahsen sorumlu olacaklardır.⁵⁹¹

⁵⁹⁰ Şener, 748.

⁵⁹¹ Saraç, 154.

f. Kooperatifler

Kooperatifler prim alacağından dolayı iflas yoluyla takip edilebilir. Ayrıca, İcra ve İflas Kanunun 179.maddesindeki şartların bulunması halinde doğrudan doğruya iflas yoluyla da takip edilebilirler. Kooperatifler Kanununun 28.maddesine göre ana sözleşmede aksine hüküm olmadıkça kooperatif, alacaklılarına karşı yalnız mamelekiyle sorumludur. Ancak, ana sözleşmeye kooperatifin borçlarından dolayı ortakların da sorumlu olabileceklerine dair hüküm konabilir. Bu sorumluluk belirli bir miktar ile sınırlı olabileceği gibi sınırsız da olabilir (m. 29-30).

Kooperatif ortaklarının şahsi alacaklıları kooperatif aleyhine doğrudan takip yapamazlar. Buna karşın, kooperatif ortağı iflasa tabi kişilerden ise şahsi prim borcundan dolayı Kurum tarafından iflas yoluyla takip edilebilir.

I. Prim Borcunun Tecil ve Taksitlendirilmesi

Tecil tahsil edilebilir duruma gelmiş bulunan kamu alacaklarının ödenmesinin veya cebri icra yoluyla takip ve tahsilinin, kanunun görevli makam ve mercilere verdiği yetkiyle belli bir süre için geri bırakılması işlemidir.⁵⁹²

6183 sayılı Kanunun 48. maddesine göre de kamu borcunun vadesinde ödenmesi veya haczin tatbiki ya da haczedilmiş malların paraya çevrilmesi kamu borçlusunu çok zor duruma düşürecekse borçlu tarafından yazıyla istenmiş ve teminat gösterilmiş olmak şartıyla, kamu alacağı otuz altı ayı geçmemek üzere ve faiz alınarak tecil edilebilir.

⁵⁹² Gerçek, 86.

Prim borçlusunun tecil talebinde bulunması birtakım şartlara bağlanmıştır. Öncelikli olarak borcun zamanında ödenmesi kamu borçlusunu çok zor duruma düşürmelidir. Çok zor durum halinin tespiti Sosyal Güvenlik Kurum tarafından çeşitli formüller kullanılarak yapılır. Ayrıca, kamu alacağının tecil edilebilmesi için borçlunun Kuruma mutlaka yazılı talepte bulunması gerekir. Son olarak tecil talebinin kabulü kural olarak teminat gösterilmesi koşuluna bağlıdır. Ancak borçlunun tecil ve taksitlendirmeye konu borç toplamının 50.000 TL'yi aşmaması halinde tecil edilecek borç için teminat aranılmaz (6183 sayılı Kanun m. 48/2). 50.000 TL sınırı, işyeri ve borç türüne bakılmaksızın borçlunun veya işverenin alacaklı Kurum ünitesine olan borç toplamı esas alınarak belirlenir.

Kamu alacağı otuz altı ayı geçmemek üzere ve faiz alınarak tecil olunabilir. Tecil ve taksitlendirme talep edilen taksit sayısına göre hesaplanan ilk taksit tutarının tamamının ödendiği tarihte başlar.⁵⁹³

Tecil faizi, Maliye Bakanlığının belirlediği oranlarda uygulanır. Tecil faizi oranında değişiklik yapılması halinde bu değişikliğin Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten önce tecil edilen alacaklara, değişikliğin yapıldığı tarihe kadar eski oranlar, değişiklik tarihinden itibaren ise belirlenen yeni oran üzerinden tecil faizi uygulanır. Ancak, tecil faizi oranının yükselmesi halinde değişikliğin yayımı tarihinden önce yapılan veya henüz sonuçlandırılmamış taleplere göre yapılacak tecillerde ise eski oranlar üzerinden tecil faizi alınır (6183 sayılı Kanun Hakkında Yönetmelik m.13/4-5).

21.10.2010 tarihinden itibaren 6183 sayılı Kanunun 48.maddesi uyarınca yapılacak tecil ve taksitlendirmelerde kural olarak yıllık %12 oranında tecil faizi

⁵⁹³ Karakaş, 293.

uygulanacaktır. (Bazı kamu alacaklarının tecilinde -Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu gibi- özel tecil faizi oranları belirlenmiştir.)

Tecil faizi borcun tamamı üzerinden değil, her taksit için öngörülen tutar üzerinden hesaplanır.⁵⁹⁴

Tecil talebini kabul etmek Sosyal Güvenlik Kurumunun takdirindedir. Kurum bu başvuruyu kabul etmek zoruna değildir.

J. Prim Alacağının Terkini

Terkin, prim borçlusu için kamu alacağından kurtulma, Sosyal Güvenlik Kurum açısından ise kamu alacağının tahsilinden vazgeçilmesi anlamına gelir.⁵⁹⁵ 6183 sayılı Kanun iki durumda prim borcunun terkin edilebileceğini düzenlemiştir. Bunlar: Tabii Afetler Sebebiyle Terkin ve Tahsil İmkansızlığı Sebebiyle Terkindir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 17. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendi uyarınca prim borçlarının terkin edilip edilmeyeceğine karar verme yetkisi kural olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kuruluna aittir.

Kanunun Tabii afetler Sebebiyle Terkin başlıklı 105. maddesine göre yangın, yer sarsıntısı, yer kayması, su basması, kuraklık, don, zararlı hayvan ve haşarat istilası ve bunlara benzeyen afetler yüzünden zarara maruz kalan varlıklarının ve mahsullerinin en az üçte birini kaybedenler adına tahakkuk ettirilmiş ve afetlerin zarar verdiği gelir kaynakları ile ilgili kamu alacakları Bakanlar Kurulu kararıyla kısmen veya tamamen terkin edilir. Bu hükmünden yararlanmak isteyenler afetin meydana geldiği tarihinden itibaren altı ay içinde ilgili kamu idaresine yazı ile başvurmalıdır.

⁵⁹⁴ Gerçek, 93.

⁵⁹⁵ Gerçek, 120.

Kanunun Tahsil imkansızlığı sebebiyle terkin başlıklı 106.maddesine göre yapılacak takip sonunda tahsili imkansız veya tahsili için yapılacak giderlerin alacaktan fazla bulunduğu anlaşılan ve Vergi Usul Kanunu kapsamına giren kamu alacaklarında 10 Türk Lirasına (10 Türk Lirası dahil), diğer kamu alacaklarında 20 Türk Lirasına (20 Türk Lirası dahil) kadar olan kamu alacakları, kamu idarelerince terkin edilebilir. Bakanlar Kurulu, bu tutarları on katına kadar artırmaya yetkilidir.

Bunların yanı sıra, 6552 sayılı Kanunun 63. Maddesiyle SSGSSK'ya Kanuna eklenen geçici 59.maddedye göre 13.5.2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde meydana gelen maden kazası sonucunda ölen sigortalıların Sosyal Güvenlik Kuruma olan her türlü borçları terkin edilir.

V. GECİKME CEZASI VE GECİKME ZAMMI

Primlerin ve idari para cezalarının süresinde veya tam olarak ödenmemesinin yaptırımlarından birisi de gecikme cezası ve gecikme zammıdır. Sosyal Sigortalar Kanununun 4958 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki 80. maddesine göre Kurumun süresinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Kamu alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanunun 51. maddesi uyarınca Bakanlar Kurulunun belirlediği oranda gecikme zammı uygulanmaktaydı. İdari para cezaları Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda yapılan değişiklikle 1994 yılından itibaren Kurum gelirleri arasında sayılmıştı. Buna göre süresinde veya tam olarak ödenmeyen idari para cezaları için de gecikme zammı uygulanmaya başlanmıştı. 4958 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasındaki düzenlemeye göre kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Kamu alacaklarının Tahsil

Usulü Hakkında Kanunun 51. maddesi hariç, diğer maddeleri uygulanır. Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihte % 10 oranında arttırılır. Bu konuda bir diğer değişiklik 5458 sayılı Kanunla yapılmıştı.⁵⁹⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 89. maddesinin 2. fıkrasına göre kurumun prim ve diğer alacakları 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 arttırılır. 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. Bakanlar Kurulu, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar arttırmaya veya bu oranı % 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanunî oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir. Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer Kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir.” 28.4.2010 tarihini takip eden aybaşından itibaren bu oran %2 olarak belirlenmiştir.⁵⁹⁷

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 89/2. maddesinde kurumun prim ve diğer alacakları ifadesine yer verilmiştir. Diğer alacaklardan kastın ne olduğunu anlamak için Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 34. maddesine başvurulmalıdır. Buna göre sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası prim gelirleri, idari

⁵⁹⁶ 5510 sayılı Kanun öncesi dönem için bkz. *Güzel/Ocak*, 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, 149-151. *Demircioğlu/Güzel*, 146-148. *Saraç*, 111-112.

⁵⁹⁷ Bakanlar Kurulu’nun 1.3.2010 tarih ve 2010/260 sayılı kararı, RG. 28.4.2010, 27565.

para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları kurum gelirleri arasında sayılmıştır. Dolayısıyla, süresinde ödenmeyen idari para cezaları da hesaplanacak gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.⁵⁹⁸

6552 sayılı Kanunla SSGSSK'nın 88. maddesine eklenen fıkra uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalılar ile tüzel kişilerin kasıt, kusur, hata veya yanılıcı beyanından kaynaklanmaması şartıyla, ödenen prim ve prime ilişkin borçların eksik tahakkuk ettirildiğini sonradan tespit ederse belirlenen fark prime ilişkin borca tebliğ tarihinden itibaren SSGSSK 89/2'ye göre gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır (SSGSSK m. 88/22).

Dava veya icra takibi açılmış olsa bile prim ve diğer kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanır.

Yüksek mahkeme gecikme zammına temerrüt faizi yürütülemeyeceğini zira bunun zaten nitelikli bir temerrüt faizi olduğu görüşündedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararına göre "...prim borcunun zamanında ödenmemesi halinde, Kurumca talep edilecek karşılık kamu hukuku karakterli bir para alacağı için öngörülen (nitelikli) temerrüt faizinden ibaret olup, genel ilke uyarınca buna ayrıca temerrüt faizi yürütülmesine yasaca olanak bulunmamaktadır..."⁵⁹⁹

⁵⁹⁸ "...SSK'ca uygulanıp idari aşamada kesinleşen para cezalarına karşı yetkili iş mahkemesine başvurulması alacakların tahsil ve takibini durdurmayaacağından, vadenin bitim tarihinden itibaren alacakların ödenmeyen kısmı için gecikme zammı tahsil olunur.", Y21HD, 14.3.21996, 1256/1381, www.kazanci.com, 29.4.2015.

⁵⁹⁹ YHGK, 18.2.2004, 10-104/94, *Tuncay/Ekmekçi*, 203. "...Zira, işverenin sorumluluğunu belirleyen ve yasa hükmünü kazanan milletlerarası antlaşmalar açıkça, Libya'da daimi işçi çalıştıran Türk işverenlerinin, sosyal sigortalar prim borçları yönünden sosyal güvenlik mevzuatının geçerli olacağını belirlemişlerdir. 506 sayılı Yasa sistemimizde ise, primlere ilişkin gecikme zammı öngörülmüş ve bunun dışında bir yöntem kabul edilmemiştir. Mahkemenin bu sistemin yerine yasal faiz kurumunu ikame etmesi usul ve yasaya uygun olmayıp bozma nedenidir.", Y10HD, 27.12.1994, 5434/20981, Güzel/Okur/Caniklioğlu, 380. (Karar metninin tamamı için bkz. www.kazanci.com, 29.4.2015). YHGK, 18.2.2004, 10-104/94,(www.kazanci.com), 29.4.2015. Ayrıca, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 23.1.2002 tarih ve 21-176/3 sayılı kararına ekli karşı oy yazısı gecikme zammının neden gecikme tazminatı olarak kabul edilemeyeceğini ayrıntılı olarak irdelemektedir. Buna karşın, 21. Hukuk Dairesi bir kararında aksi yönde hüküm kurmuştur. Şöyle ki; "Gecikme zammı, faiz değil, bir tür gecikme tazminatı olduğundan, faize faiz yürütülemeyeceği kuralı gecikme tazminatı için uygulanmaz.

Son olarak üzerinde durmak istediğimiz konu prim alacaklarına uygulanan gecikme zammının prim kavramına dahil olup olmadığıdır. Doktrindeki bir görüşe göre gecikme zammı prim kavramına dahil değildir. Nitekim, gecikme zammının temel amacı primlerinin zamanında ve tam olarak ödenmesini teşvik etmektir. Bu açıdan da bir nevi medeni cezadır. Gecikme zammı, primlerin geç veya eksik ödenmesi halinde gündeme gelmektedir. O halde bunlar primlerin eki niteliğinde değil, yaptırımdır.⁶⁰⁰ Öte yandan, bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre, gecikme zammı faiz niteliğindedir.⁶⁰¹ Bu düşünce, yukarıda bahsettiğimiz gecikme zammına faiz yürütülemeyeceği görüşüyle de paraleldir. Bizce, gecikme zammı faiz özelliğinde olup süresinde veya tam olarak ödenmeyen prim ya da idari para cezalarının ekidir.

VI. PRİM VE DİĞER ALACAKLARIN ÖDENMESİNDE BİRLİKTE SORUMLULUK HALİ

1. İşveren Vekilinin Sorumluluğu

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 12. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. İşveren vekili ve İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, SSGSSK’da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

Bu nedenle, gecikme zammı için borcun mütemerrit olduğu tarihten itibaren faiz istenebilir.”,Y21HD, 11.6.2001, 4373/4633, www.kazanci.com, 29.4.2015.

⁶⁰⁰ Çenberci, 418.

⁶⁰¹ Y13HD, 18.2.1993, 221/ 1322, *Saraç*, 113.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında işveren vekili olabilmek için işveren ad ve hesabına hareket etmek ve işin veya görülen hizmetin bütününe yönetmek şartlarının beraber gerçekleşmesi gerekmektedir. İş Kanuna göre ise işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. SSGSSK daha dar bir tanımlama yaparak işin veya hizmetin bütününe yönetme şartını aramıştır. O halde, işyerinin bir bölümünü yönetip İş Kanunu açısından işveren vekili sayılanlar SSGSSK açısından işveren vekili olarak kabul edilmez.

İşveren vekili SSGSSK’da belirtilen yükümlülüklerden işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (SSGSSK m. 12/2). Dolayısıyla, işveren vekilleri başta prim borcu olmak üzere sosyal güvenlik mevzuatının işverene yüklediği sorumluluklardan onunla birlikte sorumludur.⁶⁰²

2. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde

Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde bu konu Üçüncü Kişinin Aracılığı başlığı altında 87. Maddede şu şekilde düzenlenmekteydi: *“Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur. Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir.”* Burada alt işveren kavramı yerine aracı terimi kullanılmıştı. O dönem doktrinde anılan hükmün asıl işverenin alt

⁶⁰² 5510 sayılı Kanun 12/V. fıkrasına göre; “Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir.”

işverenle birlikte sorumluluğunu düzenlediği kabul etmekteydi. Sosyal Sigortalar Kanununun yüklediği yükümlülüklerinden aracı asıl işverenle birlikte sorumluydu.⁶⁰³

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 12.maddesinin son fıkrasına göre “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.*”

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için öncelikle bizzat sigortalı çalıştıran bir asıl işverenin varlığına gerek vardır. Örneğin, ihale makamı işveren sayılmadığından ihale makamından iş alan alt işveren değil asıl işverendir.⁶⁰⁴ Keza, anahtar teslimi yoluyla bir işin müteahhide yaptırılması durumunda, işi alan asıl işverendir. Nitekim, yüksek mahkemeye göre de “...İşin belirli bir bölümünün değil de, tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına haiz olunmadığı durumda ise bunları devralan kişiler alt işveren, devredenler de asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir.”⁶⁰⁵ Kanunun aradığı bir diğer koşul ise alt işverenin asıl

⁶⁰³ 506 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemeler konusunda detaylı bilgi için bkz. Akyiğit, Alt İşverenlik, 155-158. Çenberci, 596-602. Uşan, Alt İşveren, 81-91.

⁶⁰⁴ “...İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise, iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır. İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, gerek Sosyal Sigortalar Kanunu, gerekse İş Kanunu açısından bir alt işverenlik, dolayısıyla dayanışmalı sorumluluk hali söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde, işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek, ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.”, YHGK, 20.12.2006, 21-796/812, Akyiğit, Alt İşveren, 162. Ayrıca bkz. Uşan, Alt İşveren, 83.

⁶⁰⁵ Y21HD, 24.1.2013, 3927/1017, Balcı/Yılmaz, 146-147.

işverene ait işte veya onun bir bölümünde iş yapmayı üstlenmesi ve orada bu iş için görevlendirdiği sigortalıları⁶⁰⁶ çalıştırması gerekmektedir.⁶⁰⁷ İşin bir bölümünün değil de tamamının devir halinde asıl işveren- alt işveren ilişkisinden bahsedilemeyecektir.⁶⁰⁸

Asıl işveren SSGSSK'nın işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu sorumluluk, müştereken ve müteselsilen sorumluluktur. Ancak, işverenin sorumluluğu alt işverenin gerçek prim borcuyla sınırlıdır. Yüksek mahkemeye göre de "...İşverenin dayanışmalı sorumluluğunun sınırı ne olacaktır? Diğer deyişle, asıl işveren, aracının kasten fazla bildirdiği veya asıl işverene ait olmayan işyerleri bakımından gerçekleşen prim borçlarından dahi Kuruma karşı sorumlu mudur? Bu soruya olumlu cevap vermenin hukuksal olanağı bulunmadığı açıktır. Diğer anlatımla, asıl işverenin sorumluluğu gerçek borç miktarıyla sınırlı olmak gerekir. Davalı işveren, aracı ile aralarındaki uyuşmazlık nedeniyle primlerin fazla gösterildiğinde başka işyerlerine ait primlerin de bu bildirge ve bordrolara dahil edildiğinde..."⁶⁰⁹

⁶⁰⁶ 5510 sayılı Kanun açısından alt işverenin asıl işverenden aldığı işte çalıştırdığı sigortalıları sırf o işe özgülenmiş biçimde çalıştırmasının zorunlu olmadığı görüşü için bkz. *Akyiğit*, Alt İşveren, 172-173.

⁶⁰⁷ "...Asıl işverenden alınan eğitim ve dinlenme kampı tesisi hizmet işlerinin yapıldığı yerin, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız nitelikte işyeri olduğu, bu bakımdan asıl işverenin yürüttüğü bir işin bir kesimi, giderek bir bölümü veya eklentilerinin bir kesimi olmadığı, bağımsız bir nitelikte olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davanın yasal dayanağını oluşturan Sosyal Sigortalar Kanununun 87. maddesinin öngördüğü koşulların somut olayda oluşmadığı ortadadır.", Y21HD, 14.10.1996, 3281/5643, *Tuncay/Ekmekçi*, 310.

⁶⁰⁸ *Okur/Güzel/Caniklioğlu*, 237. *Tuncay/Ekmekçi*, 310.

⁶⁰⁹ Y10HD, 13.3.1979, 7020/2299, *Okur/Güzel/Caniklioğlu*, 240. "...Sözleşme, nitelikçe eser sözleşmesi ve bu iki şirket arasındaki bağ, taşeronluk-aracılık ilişkisidir. Ne var ki, taşeron-aracı şirket dahi tali işveren niteliğinde olduğundan, işi gördüğü dönemde çalıştırdığı sigortalılara ilişkin primlerden ve teferruatından doğal olarak sorumlu tutulacaktır. Burada, uyuşmazlık konusu olan yön, bu husus olmayıp, Alantaş Limited Şirketi adına tahakkuk edecek prim ve teferruatına ilişkin borçlardan, Polsaş A.Ş.'nin sorumlu tutulup tutulamayacağıdır. 506 Sayılı Kanun m.87/1 uyarınca, asıl işveren durumundaki Polsaş A.Ş.'nin yukarıdan beri aracı durumunda olduğu açıklanan Alantaş Limited Şirketinin kanunen ödemekle yükümlü bulunduğu prim borçlarından sorumludur. Diğer bir deyimle, söz konusu yükümlülüklerden, aracı Alantaş Limited, doğrudan doğruya asıl olarak, Polsaş A.Ş.ise 506 sayılı Kanun m. 87/1'den ötürü yasal olarak ve her ikisi birlikte müteselsil biçimde sorumludurlar.", YHGK, 1.2.1989, 10-717/43, *Akyiğit*, Alt İşveren, 508. Ayrıca bkz. Y10HD, 15.9.2008, 11651/10601, *Güzel*, Değerlendirme 2008, 315-316.

Asıl işveren, alt işveren hakkında öngörülen idari para cezalarından dolayı birlikte sorumlu tutulamaz. Nitekim, ceza sorumluluğu kişiseldir.⁶¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararla bu husus teyit etmiştir. Karara göre “...İdari para cezalarının kimlerden ve ne şekilde tahsil edileceği 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 8 ve 140. maddelerinde gösterilmiştir. Anılan maddede yazılı işverenin idari para cezası tayin edilen işveren, yani olayımızdaki aracı (taşeron) işveren olduğu açıktır. Aracı (taşeron) işverenin cezai yönden idari para cezasından sorumluluğu kişisel olup bu cezadan asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı ortadadır. Bu konuda açık bir yasa hüküm bulunmadıkça aracı (taşeron) işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından onunla birlikte bir başkasının, örneğin, asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Böyle bir durumun ceza hukuk ilkeleri ile bağdaşmazlığı açık-seçiktir.”⁶¹¹

3. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinde

Geçici İş İlişkisi İş Kanununun 7.maddesinde düzenlemiştir. Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi birtakım koşullara bağlanmıştır. Öncelikle, işçiler geçici iş ilişkisi kurulan işverenin yanında (devreden işverenin yanında yapmakta oldukları işe) benzer işlerde çalıştırılabilirler. Bu şart, şirket veya holding bünyesinde kurulan geçici iş ilişkisinde aranmaz. İş Kanununa göre devir sırasında işçinin yazılı onayının mutlaka alınması gerekir.⁶¹² Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır,

⁶¹⁰ *Gerek*, İdari Para Cezalarından Sorumluluk, 183. *Akyiğit*, 184-188.

⁶¹¹ YHGK, 12.6.1991, 10-277/359, *Akyiğit*, Alt İşveren, 460.

⁶¹² Y9HD, 26.12.2006, 30168/34624, *Çankaya/Çil*, 432-433.

gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.⁶¹³

İş Kanunun 7. maddesinin 3. fıkrasına göre; “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.*” Benzer bir düzenleme SSGSSK 12/2’de yer almaktadır. Buna göre; “...İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” O halde, ödünç veren işveren geçici iş ilişkisi kurulan (geçici) işveren ile birlikte ödenmeyen sosyal güvenlik prim borçlarından birlikte sorumludur.

4. İşyerinin Devri Halinde

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 89.maddesinin 1. fıkrasına göre “*Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir.*” Bu hükmün getiriliş amacı şüphesiz ki prim kaybının önüne geçmektir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 89. Maddesi işyerinin aktif veya pasifleriyle birlikte devrinde prim borcundan sorumluluğu düzenlemektedir. O halde, işyeri sadece aktifıyla ya da sadece pasifiyle devredilse dahi devralan prim borcundan sorumlu olacaktır. Oysa mülga Sosyal Sigortalar Kanununun Prim

⁶¹³ Detaylı bilgi için bkz. Süzek, İş Hukuku, 275-287. Çankaya/Çil, 379-406. Akın, Değerlendirme 2010, 413-415.

Borçlarına Halef Olma başlıklı 82. maddesi daha farklı bir düzenleme öngörerek işyerinin aktif ve pasifleriyle birlikte devredilmesi gerektiğini belirtmekteydi.⁶¹⁴

İşyeri, SSGSSK 12. maddesine göre sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmıştır. İş Kanuna göre ise işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. Her iki hükmünden de anlaşılacağı üzere bir işyerinden söz edebilmek için sigortalıların varlığı gereklidir. İş Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre “*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*” Kanuna göre, işyerinin devri bir hukuki işleme dayalı olarak gerçekleşmektedir. Bu hukuki işlem iki taraflı olabileceği gibi tek taraflı da olabilir. İşyerinin devri satış, kira, bağışlama, intifa, ölünceye kadar bakma sözleşmesi, adi ortaklardan birinin hissesini devri⁶¹⁵, kamuya ait işyerlerinin özelleştirilmesi⁶¹⁶ gibi şekillerde gerçekleşebilir. Bu devir, işyerinin tamamına ilişkin olabileceği gibi bir bölümü için de yapılabilir.⁶¹⁷

⁶¹⁴ 506 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemeler konusunda detaylı bilgi için bkz. *Demircioğlu/Güzel*, 151-152. Ayrıca bkz. *Aslanköylü*, Şerh II, 2478. “Sosyal Sigortalar Kanununa göre, sigortalıların çalıştırıldığı işyeri devredilir veya intikal ederse, eski işverenin kuruma olan sigorta prim borçlarından yeni işveren de müteselsilen sorumludur. Burada amaç kurumun prim alacaklarının güvence altına alınmasını sağlamaktır. İşyerini devralan kişinin eski işverenin SSK prim borçlarından sorumlu tutulabilmesi için borcun devralınan işyeri ile ilgili olduğu saptanmalıdır. Açıklanan nedenlerle ödeme emri konusu borçların hangi işyerinde çalışan sigortalılardan kaynaklandığı araştırılarak sonucuna göre karar verilmelidir.”, YHGK, 21.3.2007, 10-170/163,(www.kazanci.com), 9.5.2015.

⁶¹⁵ “...düzenlenen yoklama fişinde Kadir isimli ortağın 7.2.1996 tarihinde hissesini devrettiği ve işyeri ile ilgisinin kalmadığı hususu belirlenmiştir...Her üç davalının da işveren olduğu ifade edilmiştir....Bu durumda davalılardan Kadir’in kıdem tazminatı açısından sorumluluğu, anılan devir tarihindeki ücreti ve kendi çalıştırdığı süre ile sınırlı olarak belirlenmelidir.”, Y9HD, 15.2.2005, 10507/4324, *Çankaya/Çil*, 612-613.

⁶¹⁶ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Çankaya/Çil*, 461-464. “...Özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak nitelendirilemez. Belirtilen işlemde, işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmiş olmaktadır. Bununla birlikte tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işveren geçmesi işyeri devri olarak değerlendirilmelidir...” , Y9HD, 11.7.2008, 23953/29878, *Çankaya/Çil*, 555.

⁶¹⁷ Kısmi devir konusunda detaylı bilgi için bkz. *Ekonomi*, 325-361.

İşçilerin muvazaa olmaksızın değişen alt işverenler yanında çalışması halinde ise kıyasen işyerinin devrine ilişkin hükümlerin uygulanacağı Yargıtay ve doktrin tarafından kabul edilmektedir.⁶¹⁸ Ticari şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirlerinde Türk Ticaret Kanununun 178. maddesi hükmü uygulanır. Ölüm halinde ise tüm hak ve borçlar külli halefiyet yoluyla mirasçılara intikal ettiğinden hukuki işleme gerek olmaksızın devir kendiliğinden gerçekleşir.⁶¹⁹

Avrupa Birliği yönergelerine göre bir işyeri devrinden söz edebilmek için işyerini betimleyen ekonomik birliğin kendi kimliğini koruyarak devredilmesi gerekir. Mevzuatımızda ekonomik birliğin korunmasından söz edilmemiş olması bu kavramın aranmayacağı anlamına gelmemelidir.⁶²⁰ Nitekim, yüksek mahkeme de vermiş olduğu bir kararında bu durumu şu şekilde vurgulamıştır: “Devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri ya da işyerinin bir kısmının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder...”⁶²¹ İşyerinin kimliğini nelerin oluşturduğu her somut olay için ayrı ayrı incelenmelidir. Yargıtaya göre de “Kimliğini muhafaza edecek bir ekonomik bütünlüğün devredilip devredilmediği, her somut devir olayında ayrı ayrı incelenmelidir... Bu kriterlerin bir veya birkaçı faaliyetin türü, üretim ve işletme metodlarına göre farklı ağırlıkta önemli olabilir...”⁶²² İşyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri için ekonomik birliği karakterize etmek koşuluyla aranan ölçütlerden bir kısmının devredilmesi yeterlidir.⁶²³ Yüksek mahkemeye göre, işyerinin kimliğinin baskın özelliği işgücü unsuruyorsa, bunu devri işyerinin devri olarak kabul edilebilir. Zira “...Ağırlıklı olarak işgücünün önem arzettiği bazı hizmetlerde, işçilerin tamamı

⁶¹⁸ *Süzek*, İş Hukuku, 193. *Şahlanan*, İşyeri Devri, 3-4.

⁶¹⁹ *Özkaraca*, İşyerinin Devri, 43.

⁶²⁰ *Süzek*, İşyerinin Devri, 313-314.

⁶²¹ Y9HD, 6.4.2009, 13501/9655, *Süzek*, İş Hukuku, 185.

⁶²² Y9HD, 6.4.2009, 13501/9655, *Süzek*, İşyerinin Devri, 315.

⁶²³ *Süzek*, İşyerinin Devri, 315. Ayrıca bkz. *Ekonomi*, 341-345.

ekonomik bütünlüğü oluşturabilir. Bu tür bir faaliyette yeni işletme sahibi, hem selefının icra ettiği faaliyetlerin aynısını sürdürüyor, hem de önceki işverenin ilgili faaliyeti için kullandığı işçilerin sayı ve uzmanlık yönü itibari ile önemli sayılabilecek bir kısmını da devralarak çalıştırmaya devam ediyorsa, devralınan ekonomik bütünlüğün kimliğini koruduğu söylenebilecektir. Adalet Divanı işyeri veya işyerinin bir bölümü kavramını tarif etmeyerek, onun yerine ekonomik bütünlük kavramını merkez olarak kabul etmektedir. Ekonomik bütünlük, mal veya hizmet yönetimine teknik amacın izlendiği fonksiyon görebilen bir organizasyon bütünlüğüdür...’’⁶²⁴

Geçerli bir devir, intikal, birleşme veya katılmadan söz edebilmek için eski işyerinin sigortalılarla birlikte işler bir halde devredilmesi gerekir.⁶²⁵ İşyeri kapatılıp işçiler işten çıkarıldıktan sonra işyeri yeni bir işverene devredilirse burada SSGSSK 89. maddesinin aradığı nitelikte bir devirden söz edilemeyecektir.

Devralan işverenin devreden işverenle birlikte sorumluluğu prim borcu, gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer fer’ilerinden oluşur. İşverenler kendi aralarında bu düzenlemeye aykırı sözleşme yapsalar dahi Kuruma karşı hüküm ifade etmez. Cezai sorumluluğun kişisel olması nedeniyle idari para cezaları bu kapsamda değildir. Yüksek mahkemeye göre, işyerini devralan işveren, devreden işverenin defter ve kayıtlarının geçersizliğinden sorumlu tutulamaz.⁶²⁶

İş Kanunun 6. maddesinin 3. fıkrası işyerinin devri halinde sorumluluğu iki yıllık bir zaman dilimiyle sınırlandırmıştır. Buna karşın, SSGSSK bu konuda herhangi bir süre öngörmemiştir. Dolayısıyla, işyerinin devri halinde sosyal güvenlik prim

⁶²⁴ Y9HD, 6.4.2009, 13501/9655, *Çankaya/Çil*, 523-528.

⁶²⁵ *Aslanköylü*, Şerh II, 2479.

⁶²⁶ Y10HD, 1.6.1978, 6981/4187, *Aslanköylü*, Şerh II, 2494. *Balcı/Yılmaz*, 69.

borcundan dolayı işverenlerin müteselsil sorumlulukları Kurumun talep etme hakkı sürdükçe devam edecektir.

İşyerinin birden fazla devri halinde ise prim borcundan sorumluluk özellik göstermektedir. Yargıtay prim borcu, gecikme zammı, gecikme cezalarından dolayı devreden ve devralan işverenler arasında müştereken ve müteselsil sorumluluğu uygulamasına karşın muvazaa ve hile durumu saklı kalmak kaydıyla⁶²⁷, zincirleme sorumluluğu kabul etmemektedir.⁶²⁸ Zincirleme devirlerde ilk devralan, devreden prim borcundan sorumludur. Buna karşın, ikinci devralan işyerinin ilk sahibinin prim borcundan sorumlu tutulamaz. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre de “Zincirleme devirlerde 82.madde hükmüne göre sadece devredenle ilk devralan, prim gecikme zammı ve faiz borcundan ötürü Kuruma karşı müteselsil sorumludur. Zincirleme devirlerde tüm devredenlerle tüm devralanların hepsi birlikte müteselsil sorumlu değildir. Zira, halefiyet ilkesi sadece devredenle devralan arasında uygulanabilir.”⁶²⁹ Devralan işverenin eski işverenin prim borcundan sorumlu olabilmesi için aralarında geçerli bir devir sözleşmesi bulunmalıdır. Aksi durumunda, devralan işveren sadece kendi dönemindeki prim borcundan sorumlu olur.⁶³⁰

⁶²⁷ “...506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 82. maddesine göre, bir işyerinin devir veya intikal etmesi durumunda; yeni işveren, eski işverenin Kurum'a olan prim borçları ile eklentilerinden müteselsilen sorumludur. Bu sorumluluğun alanını, daha önceki veya daha sonraki işverenlere yüklemek, kısaca sorumluluk haklarını uzatmak mümkün değildir. Nevar ki, hile veya muvazaa halleri, bu kuralın dışındadır. Salt prim borçlarından kurtulma veya üçüncü kişileri yanıltma amacına yönelik arada yeni şirketler kurulması veya işyerinin bunlara devir veya satış gösterilmesi yasanın amacına uygun düşmez ve kanuna karşı hile yapan yeni işverenleri sorumluluktan kurtarmaz...”, Y10HD, 13.4.1993, 11117/3693, *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 386.

⁶²⁸ *Tuncay/Ekmekçi*, 206. *Balcı/Yılmaz*, 69. *Demircioğlu/Güzel*, 151. *Aslanköylü*, Şerh II, 2487.

⁶²⁹ YHGK, 25.12.1991, 566/21, *Aslanköylü*, Şerh II, 2491. Ayrıca bkz. Y10HD, 13.6.1991, 4322/6190, *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 386.

⁶³⁰ *Çenberci*, 554. Ayrıca bkz. Y10HD, 10.5.1976, 7914/3388, *Aslanköylü*, Şerh II, 2492.

5. Üst Düzey Yöneticinin Sorumluluğu

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinin 20. fıkrasına göre “*Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.*” Sosyal Sigortalar Kanunu, yönetim kurulu başkanı ve yardımcıları gibi üst düzey yöneticileri prim borçlarından sorumlu tuttuğu halde SSGSSK daha kapsayıcı bir düzenleme getirerek yönetim kurulu üyeleriyle birlikte üst düzey yöneticileri, yetkilileri ve kanuni temsilcileri bu borçtan sorumlu tutmuştur.

Primlerin ödenmesinden kural olarak işverenler sorumludur. Ancak, kanun işverenle birlikte şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkililer ile kanuni temsilcilerini de Kuruma karşı müştereken ve müteselsilen sorumlu tutmuştur. Burada, öncelikle çözümlenmesi gereken sorun üst düzey yönetici kavramından anlaşılması gerekenin ne olduğudur. Üst düzey yönetici, tüzel kişiyi en üst düzeyde yöneten, tüzel kişinin yönetiminde son sözü söyleyen kişidir.⁶³¹ Üst düzey yetkili ise tüzel kişi tarafından kendisine bazı yetkiler tanınan kişidir. Üst düzey yönetici ya da yetkili sıfatının nasıl kazanıldığı SSGSSK açısından önem taşımamaktadır. Zira önemli olan, üst düzey yönetici veya yetkilinin, sosyal sigorta primlerinin ödenmesinde yetkili ve sorumlu kılınmasıdır. Bu bağlamda, şirketi yönetme ve borç altına sokma yetkisi olmayan kişiler üst düzey yönetici

⁶³¹ Aslanköylü, Şerh II, 1443.

sayılmamaktadır.⁶³² Yüksek mahkeme vermiş olduğu bir kararında yönetim kurulu üyesi olan bir kişinin sırf bu sıfatından dolayı sorumlu tutulmasını yerinde bulmamıştır. Şöyle ki “Dava konusu olayda davacının, takibe konu dönemde borçlu anonim şirketin yönetim kurulu üyesi olmakla birlikte, şirketi temsil ve ilzama yetkili olmadığı dosya içerisindeki ticaret sicili gazetesi vs. gibi bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca da temsil ve ilzama yetkili olmayan davacının sırf yönetim kurulu üyesi diye anonim şirketin sosyal sigorta primi borcundan sorumlu tutulması usul ve yasaya aykırıdır.”⁶³³

Yalnızca yönetim kurulu üyesi olup şirketin işleyişi üzerinde herhangi bir tasarrufu olmayan, imza yetkisi bulunmayan sadece yönetim kurulu toplantılarına katılan üst düzey yöneticiler, şirketin ödenmeyen prim borcundan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmamalıdır.⁶³⁴ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında bu hususu şu şekilde vurgulamıştır: “...Salt şirket yönetim kurulu üyeliği, kişiyi, prim borcundan sorumlu tutmak için yeterli olmayıp, şirketin karar vermesi ve işlemlerinin yürütülmesinde görevli ve yetkili kılınmış olması da gerekir.”⁶³⁵ Yine, yüksek mahkeme anılan kimselerin prim borcundan sorumlu tutulabilmeleri için finansman veya muhasebe konularında yetkili kişiler olması gerektiği görüşündedir.⁶³⁶ Ayrıca

⁶³² Arıcı, Birlikte Sorumluluk, 116-117. Aksi görüşte Güzel/Okur/Caniklioğlu, 369.

⁶³³ Y21HD, 1.6.2004, 2820/5253, Ayan, 415.

415. Ayrıca bkz. Ekmekçi, Değerlendirme 2009, 378.

⁶³⁴ Arıcı, Birlikte Sorumluluk, 117. Ayan, 416. Tuncay/Ekmekçi, 211. Uşan, Değerlendirme 2011, 445-446.

⁶³⁵ Y21HD, 26.9.2000, 5121/6113, Tuncay/Ekmekçi, 211.

⁶³⁶ “...Davacının ortağı olduğu anonim şirkette yönetim kurulu başkan vekili olarak görev yaptığı, şirketi temsile yetkili olduğu bellidir. Özel, tüzel kişilerde salt üst düzey yöneticisi ve yetkilileri sigorta primlerini ödemekte tüzel kişi ile birlikte zincirleme sorumludurlar. Üst düzey yöneticisi veya yetkilisinden amaç ise; şirket yönetim ve idaresinde etkili ve söz sahibi olan kişilerdir. Şirketin idare ve borçlarının ödenmesinde, güncel işlemlerin yürütümünde insiyatifi elinde bulunduran kişiler üst düzey yöneticisi sayılırlar.”, Y21HD, 17.6.2002, 4264/5767, Tuncay/Ekmekçi, 211. “Kooperatifi temsil ve ilzama yetkisi bulunmayan kooperatif yönetim kurulu üyesi kooperatifin prim borcundan dolayı sorumlu değildir.”, YHGK, 18.2.2004, 21-106/81, Aslanköylü, Şerh II, 1445. Bu konuda benzer karar örnekleri için bkz. Ekmekçi, Değerlendirme 2009, 383-386.

mali konularda söz hakkı bulunmayan fakat personel müdürü gibi üst düzey bir yöneticinin de prim borcundan sorumlu tutulamayacağı kabul edilmektedir.⁶³⁷

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında, limited şirket ortaklar kurulu kararıyla şirkete müdür tayin edilerek primlerin ödenmesinden sorumlu tutulması durumunda artık diğer ortakların üst düzey yönetici sıfatıyla sorumlu tutulamayacağına hükmetmiştir.⁶³⁸ Kanımızca, böyle bir durumda şirket ortaklarının sırf sorumluluktan kurtulmak için yetkili bir temsilci atamış olup olmadıkları araştırılıp sonuca varılması isabetli olur.

Üzerinde durulması gereken bir başka konu ise üst düzey yöneticinin sorumluluğuna ilişkin SSGSSK 80/20 hükmü ile 6183 sayılı Kanunun hükümleri arasında bir çatışma olması halinde hangi kuralların uygulanacağıdır. Yüksek mahkemeye göre “Gerçekten 506 sayılı Yasanın 80. maddesinin sondan bir önceki fıkrasında sigorta primlerini haklı sebep olmaksızın süresi içinde ödemeyen tüzel kişiliğe haiz işverenlerin üst düzeydeki yönetici ve yetkililerinin kuruma karşı işveren ile birlikte müştereken müteselsilen sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Yönetim kurulu başkanı olan davacının bu görevde kaldığı sürece işverenle birlikte primlerin ödenmesinden müteselsilen sorumlu olması yasanın amir hükmü gereğidir. Öte yandan 506 sayılı Yasanın 80. maddesinin sondan bir önceki fıkrasında getirilen düzenlemenin, kamu alacaklarının tahsilinde genel yasa olan 6183 sayılı Yasanın mükerrer 35. maddesine göre daha özel bir yasa maddesi olduğu öncelikle uygulanması gerektiği ortadadır. Kaldı ki 6183 sayılı Yasanın mükerrer 35.

⁶³⁷ Ayan, 416. *Güneren*, 156-157. Buna karşın, Yargıtay 21. Hukuk Dairesine göre; “...yönetim kurulu üyesinin sorumlu tutulması için mülga 506 sayılı Kanun döneminde imza yetkisi bulunması gerekirse de, 5510 sayılı Kanuna göre 1.7.2008 tarihinden sonra doğacak borçlar için imza yetkisi aranmaz.”, Y21HD, 2.5.2013, 2915/8820, *Balcı/Yılmaz*, 126-127.

⁶³⁸ Y10HD, 24.3.1997, 2287/2262, *Aslanköylü*, Şerh II, 1148.

maddesiyle getirilen düzenlemenin (primle ilgili özel hüküm bulunmasına göre) prim dışında kalan Kurum alacaklarını kapsadığı ortadadır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilerek A.Ş.'in yönetim kurulu başkanı olan davacının üst düzey yönetici olduğu kabul edilerek 506 sayılı Yasanın 80/10. maddesi gereğince görevde olduğu süreyle sınırlı olarak işveren şirketle birlikte müteselsilen sorumlu olduğunun kabulü ile sonuca gidilmek gerekirken, özel kanun olan 506 sayılı Yasanın 80. maddesinin genel kanun olan 6813 sayılı Yasanın mükerrer 35. maddesine göre uygulama önceliği olduğu, mükerrer 35. maddenin prim dışındaki kurum alacaklarına uygulanabileceği gözardı edilerek yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”⁶³⁹ Yargıtayın kararı bizce isabetlidir. Nitekim, 6183 sayılı Kanun kamu alacaklarının tahsiline ilişkin bir kanundur. SSGSSK 88/20 hükmü ise doğrudan ödenmeyen prim alacaklarının tahsilini düzenlenmektedir. Dolayısıyla, 6183 sayılı Kanun genel kanun özelliği gösterdiğinden SSGSSK öncelikle uygulanması gerekir.⁶⁴⁰

6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yetkili Görevlilerinin Sorumluluğu

Sosyal güvenlik primlerini haklı bir sebep olmaksızın yasal süresi içinde ödemeyen kamu kurum ve kuruluşlarının tahakkuk ve tediyeyle sorumlu kamu

⁶³⁹ Y21HD, 14.10.2003, 7019/8050, *Ayan*, 406. Benzer yönde, Y10HD, 23.11.2009, 13720/17763, *Tuncay/Ekmekçi*, 209. Y10HD, 19.12.2009, 14414/18359, Y10HD, 3.2.2009, 19827/896, *Ekmekçi*, Değerlendirme 2009, 379-380.

⁶⁴⁰ Benzer görüş için bkz. *Tuncay/Ekmekçi*, 209.

görevlileri Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu husus gerek mülga Sosyal Sigortalar Kanununda gerek SSGSSK'da hüküm altına alınmıştır. SSGSSK 88/20 uyarınca “*Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.*”

Burada asıl prim borçlusu işveren konumunda olan kamu kurum ve kuruluşunun kendisidir. İşverenlerin yanı sıra kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri de primlerin ödenmesinden müştereken ve müteselsilen sorumludurlar. Yüksek mahkeme vermiş olduğu bir kararında bu yönde şöyle bir hüküm kurmuştur: “Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasanın 80/10. fıkrası gereği, sigorta primlerini haklı neden olmaksızın süresi içerisinde ödemeyen Kamu Kurum ve Kuruluşlarının tahakkuk ve tediye ile görevli üst düzey yöneticileri, bu primlerin ödenmesinden işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Dava konusu olayda, davacının TCDD. Genel Müdürlüğü'nün üst düzey yöneticisi olduğu tartışmasızdır. Öte yandan, 6183 sayılı Yasaya göre, takip edilen sigorta primlerine konu sigortalılar ücret ödemelerinin zamanında yapıldığı veya bu ücret ödemeleri ile ilgili herhangi bir uyuşmazlığın da bulunmadığı anlaşılmaktadır. 506 sayılı Yasanın sistemine göre, sigortalılara ücretlerin ödenmesi sırasında işveren ücret ödemelerinden sigortalıya düşen sigorta primlerini kesmek işveren olarak kendi payına düşeni de eklemek suretiyle, en geç ertesi ayın sonuna kadar Kurum'a yatırmakla sorumludur. Dava konusu olayda, Genel Müdürlüğün makul ve kabul edilebilir bir

neden söz konusu olmaksızın sigorta primlerini yatırmadığı ve Genel Müdürün bu duruma muttali olduğu anlaşıldığına göre, yeterli ve geçerli haklı neden gösterilmeden sigorta primlerinin ödenmemesi usul ve yasaya aykırı olup, üst düzey yöneticisi Genel Müdürü sorumluluktan kurtarmaz. Kaldı ki, dosyada söz konusu edilen Bakanlar Kurulu kararında sigorta primlerinin ödenmemesi yönünden açık ve kesin bir ibare veya hüküm yer almadığı gibi, 506 sayılı Yasanın primlerin ödenmesine ilişkin 79 ve 80. maddelerinin geçici olarak askıya alındığı yönünde bir düzenleme de söz konusu edilmemiştir. Kaldı ki, böyle bir düzenlemenin hukuk sistemimiz açısından da geçersiz olacağı açıktır. Şu duruma göre, davacının sorumluluğu dikkate alınmadan istemin kabulü usul ve yasaya aykırı olup, bozma sebebidir.”⁶⁴¹

Okul müdürleri ile belediye başkanlarının prim borçlarından sorumluluğuna ilişkin uyuşmazlıklar yüksek mahkemeyi meşgul etmektedir. Yargıtay göre okul müdürlerini de Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte sorumlu tutmaktadır. Yüksek mahkemeye göre “...Sigorta primlerini haklı sebep olmaksızın süresi içinde tahakkuk ve tediye etmeyen Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Tahakkuk ve Tediye ile görevli Kamu görevlileri mesul muhasip, sayman işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludurlar. Dava konusu olay Çıraklık Eğitim Merkezinde eğitilen çıraklara ilişkindir. Belirtilen çırakların eğitim süresince Sosyal Sigortalar Kurumu yönünden nasıl değerlendirilecekleri, tescil ve prim belgeleri ile ilgili işlemler 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun 25.maddesinin uygulanmasını temin etmek üzere, Milli Eğitim Bakanlığınca yayınlanan yönetmelikle gösterilmiş ve yukarda sözü edilen maddeye paralellik sağlayan düzenlemeler yapılmıştır. Sözü edilen yönetmeliğin 12. ve 13.maddeleri 506 sayılı yasanın 80.maddesine paralel

⁶⁴¹ Y21HD, 21.12.1995, 7807/7700, *Balcı/Yılmaz*, 80-81.

şekilde, Okul müdürleri ile Bakanlığın primlerin tahakkuk ve ödenmesinden açıkça görevli ve sorumlu olduğunu kabul etmiştir. Dava konusu olayda, kabul edilebilen haklı bir nedenin de varlığı kanıtlanamamıştır. Kaldı ki, haklı nedenlerden amaç; doğal afetler, yangın vs. gibi nedenlerle, Devlet hayatında beklenmeyen krizler, tüm ödemelerin yapılmamasının imkansız olması gibi durumlardır. Olayda bu tür bir haklı neden de bulunmamaktadır. Şu duruma göre, primlerin ödenmesinden davacı Milli Eğitim Bakanlığı ile Okul yöneticisi sorumlu bulunduğundan davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”⁶⁴²

Yüksek mahkeme önüne gelen başka uyuşmazlıkta, sigorta primlerinin tahakkuku için gerekli tüm belgeleri hazırlayarak bunları Bakanlığa gönderen okul müdürünün ödenek alamaması halinde borçtan kişisel olarak sorumlu tutulamayacağını karara bağlamıştır. Şöyle ki “...Okul ve Merkez Müdürleri sigorta primleri için tahakkuk belgeleri hazırlayacak bu belgelere göre ödenekler Bakanlık Bütçesinden ita amirleri ve diğer yetkililerce getirtilecek ancak ödeneklerin gelmesi halinde kuruma primler ödenecektir. Bu düzenlemenin Bakanlık bütçesinden ödenek olmasa bile Devlet borcunun bu kişiler tarafından kişisel bütçelerinden ödeneceği şeklinde yorumlanamayacağı açıktır. Bu nedenle, "Yönetmeliğin 13. maddesinin Sosyal Sigortalar Kanununun 80. maddesi ile paralellik oluşturduğundan söz edilerek okul müdürlerinin primlerin ödenmesinden de sorumlu olduğuna" değinen Özel Daire bozma gerekçesi yerinde görülmemiştir.”⁶⁴³ Karar bizce isabetlidir.

Yargıtay, belediye başkanlarının da belediye bütçesinin ita amiri olması nedeniyle süresi içinde ödenmeyen prim borçlarından diğer görevliler ve belediye ile

⁶⁴² Y21HD, 15.4.2002, 963/3221, *Balcı/Yılmaz*, 126.

⁶⁴³ YHGK, 16.10.2002, 629/811, *Balcı/Yılmaz*, 120-124.

birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacağı sonucuna varmıştır.⁶⁴⁴ Yüksek mahkemeye göre “Davada öncelikle çözümlenmesi gereken yön, belediye hükmi şahsiyetine ait prim ve teferruatına ilişkin borçların ödenmesinden, asıl borçlu belediye hükmi şahsiyetinden başka belediye başkanı, hesap işleri müdürü gibi kişilerin de sorumlu olup olmayacaklarının belirlenmesidir...Çözülmesi gerekli olan konu, belediye başkanını maddedeki “kamu kurum ve kuruluşlarının tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri” sözcüklerinin kapsamına girip girmediği hususudur. Belediyenin, Türk İdare Teşkilatına göre, kamu kurum ve kuruluşu olduğu belirgindir. Belediye Başkanının tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerinden olup olmadığı ve bu sözcüklerin mesul muhasip ve saymana mı matuf olduğu hususu çözümlenirken, yasanın açık metni ve amacının öncelikle göz önünde tutulması zorunludur. Mesul Muhasip ve Sayman, madde metninde ayrıca tadat edilmiştir. Oysa, bu sözcüklerden önce "tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri" sözcükleri kullanılmıştır. Mesul Muhasip ve Sayman, tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerinden olduklarına ve "kamu görevlisi" sözcüğü daha geniş kapsamlı ve anlamlı bulunduğu göre, eveliyetle, Mesul Muhasip ve Sayman'ı iade edeceğinden, bu sözcüğün arkasından, mesul muhasip ve saymanın zikredilmesi "tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri" sözcüklerinin, özellikle muhasip ve saymandan gayri kamu görevlisi kişileri ifade etmek için yazıldığını ortaya koymaktadır. Yasa koyucunun gereksiz tekrarlamalar yaptığı düşünülemez. Gerçekten de tahakkuk ve tediye ile görevli ve bu işlemlerde görev alan, muhasip ve saymandan başka kamu görevlileri mevcuttur. Yasa koyucu primin ödenmesini güvenceye bağlamak ve prim tahsilinde görevli işverenin çalıştırdığı tüm kişilerin, primin tahakkuk ve tediyesindeki

⁶⁴⁴ *Tuncay/Ekmekçi*, 212.

görevlerini eksiksiz yapmalarını ve bu kişilerin söz konusu görevlerinde daha dikkatli ve özenli çalışmalarını sağlamak amacıyla, kendilerine sorumluluk yükleyen böyle bir düzenlemeyi bilinçli ve kapsamlı bir şekilde gerçekleştirmiştir. İmdi, Belediye Reisi, 1580 sayılı Kanun m. 120 uyarınca Belediye bütçesini hazırlayacak, belediyenin o bütçe yılı içerisinde ödemek zorunda kalacağı prim miktarlarını tahmin edecek ve gider bütçesinde gerekli ödeneği ayıracaktır. 126. madde uyarınca Belediye Reisi, Belediye Bütçesinin amiri ifası sıfatıyla, primlerin tahakkuk ve tediyesini sağlayacak, denetleyecek, temin edecektir. O halde tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri... sözcüklerinin kapsamına, Belediye Reislerinin de girdiğinde kuşku yoktur.”⁶⁴⁵

Doktrindeki bir görüşe göre, belediye başkanları seçimle iş başına gelen kişiler olduğundan prim borçlarından sorumlu tutulması tartışmaya açıktır.⁶⁴⁶ Kanımızca belediye başkanı, belediyenin en yetkilisi kişisidir. Harcama yetkisi bulunmaktadır. Böyle bir durumda ise kanun açık hükmü karşısında belediye başkanının ödenmeyen prim borcundan sorumlu olacağı şüphesizdir.

7. İdari Para Cezalarından Sorumluluk

⁶⁴⁵ Y10HD, 25.6.1992, 866/7270, *Aslanköylü*, Şerh II, 2429. Danıştay, belediye başkanlarının Belediyeye ait prim borçlarından ötürü sorumlu olamayacağına karar vermiştir. Bu konuda bkz.D1D,27.6.1989, 85/93, *Aslanköylü*, Şerh II, 2430. Yargıtay 10.Hukuk Dairesi ise Danıştayın bu kararının yerinde olmadığı görüşündedir. Nitekim, “Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Kanun m.80/sonun yorumuyla, Yargıtay Kanunu m.14 uyarınca, Yargıtay 10.Hukuk Dairesi görevli olup, Danıştayın herhangi bir nedenle yaptığı değişik yorumun, bağlayıcı bir yönü bulunmamaktadır.”, Y10HD, 14.2.1994, 6920/2244, *Balcı/Yılmaz*, 124-126.

⁶⁴⁶ *Tuncay/Ekmekçi*, 212-213. Doktrindeki bir başka görüşe göre, belediye başkanı ödenmeyen prim borcundan işveren olarak değil işveren vekili olarak sorumludur. Bu görüş için bkz. *Şakar*, Belediye Başkanının Sorumluluğu, 454.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinin 20. fıkrasına göre “*Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.*” Maddede sözü geçen diğer alacaklardan kasıt, prim ve prime ilişkin borçlardır. Bunlar gecikme cezası, gecikme zammı ve faiz olabilir. Kanımızca, idari para cezaları bu madde kapsamında değildir. Kurum idari para cezasına ilişkin alacağı için 6183 sayılı Kanunun 35. veya mükerrer 35. maddesine göre takip yapılmalıdır. Yüksek mahkeme vermiş olduğu bir kararında bu durumu şu şekilde açıklamıştır: “506 Sayılı Yasanın 80/12. maddesindeki düzenleme tüzel kişiliğin üst düzey yöneticilerinin sorumluluğunu sigorta primleri ile sınırlandırmıştır. Bu nedenle, prim dışındaki kurum alacaklarının (Eğitime Katkı Payı, Özel İletişim Vergisi, idari Para Cezası vs.) tahsili için 506 Sayılı Yasanın 80/12. maddesine dayanılarak tüzel kişiliğin üst düzey yöneticileri hakkında takip yapılamaz. Sigorta primleri dışındaki kurum alacakları nedeniyle şartları varsa 6183 Sayılı Yasanın mükerrer 35. maddesi gereğince tüzel kişiliğin üst düzey yöneticilerinin sorumluluğuna gidilebilir. 6183 Sayılı Yasanın mükerrer 35. maddesindeki uygulanma koşullarının da davacı bakımında oluşmadığı dosyadaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca da prim dışındaki kurum alacaklarına dayanılarak düzenlenen ödeme emirlerinin iptaline yönelik davanın kabulüne karar verilmek gerekirken davanın tümünden reddi usul ve yasaya aykırı olmuştur.”⁶⁴⁷

⁶⁴⁷ Y21HD, 12.7.2005, 1658/7367, Ayan, 420. Ayrıca bkz. “...Somut olayda davacının, 6183 Sayılı Kanun'un anılan maddesi kapsamında ödeme emrine konu idari para cezasının gerçekleştiği ve

8. Sorumluluğun Bulunmadığı Durumlar- Haklı Neden

Kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, şirketlerin üst düzey yöneticileri, yetkilileri ve kanuni temsilcileri sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın kanunda belirtilen sürelerde ödenmezlerse işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar (SSGSSK m. 88/20)

Üst düzey yöneticilerin ve maddede sözü geçenlerin prim borçlarının ödenmesine ilişkin sorumluluktan kurtulabilmeleri için haklı bir nedenin bulunması gerekir. Kanunda nelerin haklı neden olduğu belirtilmemiştir. Gerçekten de, haklı nedenlerin önceden bilinmesi mümkün değildir. Bu nedenle, kişiler haklı sebebin varlığını mutlaka inandırıcı delillerle ispatlamalıdır.⁶⁴⁸ Yüksek mahkeme bu konuyu şu şekilde ifade etmektedir: "...Üst düzey yönetici ve yetkilileri yönünden primlerin ödenememesi haklı bir neden sonucu ise prim borcundan ötürü şahsen sorumlu tutulamazlar. Diğer bir anlatımla şirketin prim borcundan müteselsilen sorumlu olan

ödenmesi gereken dönemde "kanuni temsilci" sıfatını haiz bulunmaması nedeniyle sorumluluğu mevcut değildir. Keza davanın yasal dayanaklarından olan 506 Sayılı Kanun'un 80. maddesi hükmüne göre de tüzel kişiliği haiz işverenlerin üst düzeydeki yönetici ve yetkililerinin kuruma karşı işverenleri ile müştereken ve müteselsilen sorumlulukları sigorta primleri ve ek 24/L kapsamında sosyal yardım zammı ve ferileri ile sınırlı olup idari para cezaları anılan madde kapsamındaki sorumluluğa dahil olmadığı gibi yukarıda açıklandığı üzere davacının bu dönemde üst düzeyde yönetici veya yetkili sıfatı da bulunmamaktadır. 183 Sayılı Kanun'un 4369 Sayılı Kanun'la değişik 35/1. maddesi hükmüne göre, "limited şirket ortakları şirketten tahsil imkânı bulunmayan kamu alacağından sermaye hisseleri oranında doğrudan doğruya mesul olurlar ve bu kanun hükümleri gereğince takibe tabi tutulurlar." Somut olayda da, sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresinde verilmediğinden bahisle işveren limited şirket aleyhine aynı yasanın 140. maddesi kapsamında tahakkuk ettirilen idari para cezasının 6183 Sayılı Kanun'un 35/1. maddesi hükmüne göre davacı ortaktan tahsili amacıyla davacıya iptale konu ödeme emri gönderilmiştir. Bu bağlamda davacının kurum gelirleri arasında sayılan ve işverence süresi içinde ödenmediği için kurum alacağına dönüşen idari para cezasından işveren limited şirketin ortağı sıfatıyla şahsi sorumluluğu için işveren adına tahakkuk ettirilip kesinleşen idari para cezasının işveren şirketin mal varlığından tahsil imkânı kalmadığının anlaşılması gerekmektedir. Kamu alacağının işveren şirketin mal varlığından tahsil edilemeyeceğinin anlaşılması koşulunun varlığı yönünden de işveren şirketin haczedilen mal varlığının 6183 Sayılı Kanun hükümlerine göre yapılan değerlendirme sonucu kamu alacağını karşılayamadığının, borçlunun iflası halinde ise kamu alacağının iflas masasından tahsil edilemeyeceğinin anlaşılması gibi nedenlerle takip dairesince yürütülen takip muamelelerine rağmen kamu alacağının işverenden tahsil edilemeyeceği kanaatinin oluşması gereği de göz önünde tutulmalıdır...", Y10HD, 18.6.2002, 5051/5539, Yılmaz, Haklı Sebep, 61.

⁶⁴⁸ Arıcı, Birlikte Sorumluluk, 118. Balcı/Yılmaz, 104-106. Yılmaz, Haklı Sebep, 69-70.

üst düzeydeki yönetici ve yetkilileri borcun haklı nedenle ödenemediği savunmasında bulunabilirler ve haklı nedenin varlığının ispatı halinde prim borcundan dolayı Kuruma karşı işverenle birlikte mütesilen sorumlu tutulamazlar.”⁶⁴⁹

Tüzel kişiliği haiz şirketlerin üst düzey yöneticileri, yetkilileri ve kanuni temsilcileri ile tahakkuk ve tediye sorumlu kamu görevlileri görevde bulundukları sırada ve kendi yetki alanları içindeyse prim borcundan işverenle birlikte sorumludur. Prim borcunun doğduğu dönemde yetkili olan kimseler bu borçtan sorumlu olurlar.⁶⁵⁰ Yöneticilik görevinin sona ermesiyle birlikte sorumluluk hali de ortadan kalkar. Yargıtaya göre de şirket yönetim kurulundan istifa, anılan madde hükmünde yer alan haklı neden kavramı içinde kabul edilmelidir.⁶⁵¹ Yine de, bu kişiler görevde kaldıkları süre içerisinde doğmuş olan prim borçlarından sorumlu olmaya devam eder. Keza, hisse devirlerinde de payını devreden ortak devir tarihinden sonra doğmuş olan borçtan sorumlu tutulamaz.⁶⁵²

Borcun yerine getirilmesini engelleyen ve önceden öngörülmesi olanaklı olmayan ve mücbir sebep olarak nitelendirilen olaylar haklı sebep olarak değerlendirilmektedir. Yansın, sel, deprem buna örnek gösterilebilir.⁶⁵³

⁶⁴⁹ Y10HD, 9.3.2009, 23222/3017, (www.kazanci.com), 31.5.2015.

⁶⁵⁰ *Turgut*, 180. *Yılmaz/Balcı*, 109. “Üst düzey yöneticiler açısından takibe dayanak yapılan 506 sayılı Yasa’nın 80. maddesindeki hüküm de, “sigorta primlerini haklı sebepleri olmaksızın, birinci fıkrada belirtilen süre içerisinde tahakkuk ve tediye etmeyen ... tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri kuruma karşı, işverenleri ile birlikte müştereken ve mütesilen sorumludur.” Düzenlemesiyle, üst düzey yönetici ve yetkililerin sorumluluğu için sigorta primleriyle sınırlı olarak, ayrıca prim borcunun doğduğu dönemde tahakkuk ve tediye konularında yetkili olmayı, buna karşın haklı neden olmaksızın bu yükümlülükleri yerine getirmemeyi koşul olarak öngörmüştür.” Y10HD, 4.2.2002, 8765/566, (www.kazanci.com), 31.5.2015.

⁶⁵¹ YHGK, 19.2.2003, 10-75/82, (www.kazanci.com), 31.5.2015.

⁶⁵² “... Davacı, davalı şirketin prim borçlarından sorumlu olmadığını, zira şirketteki hisselerinin noterde düzenlenen hisse devri sözleşmesi ile diğer davalıya devrettiğini, hisse devir sözleşmesinde şirketin bütün borçlarının üstlenildiğini ileri sürerek şirket ve hisse devralanlara karşı da husumet yönetilmiştir... Bu durumda mahkemece, noterde gerçekleşen hisse devrinden sonraki döneme ait şirket borçlarından davacının sorumlu olmayacağı gözetilerek...”, Y21HD, 30.1.2013, 6172/1918, *Balcı/Yılmaz*, 141.

⁶⁵³ “...Dava konusu olayda, kabul edilebilen haklı bir nedenin de varlığı kanıtlanamamıştır. Kaldı ki, haklı nedenlerden amaç; doğal afetler, yangın vs. gibi nedenlerle, Devlet hayatında beklenmeyen

Şirketlerin maddi sıkıntı içinde olması haklı sebep olarak kabul edilmez. Özellikle de işçilere ücretlerinin ödendiği fakat primlerin kesilerek kuruma yatırılmadığı durumlarda nakit sıkıntısı çekildiğinin iddia edilmesi haklı sebep olarak ileri sürülemeyecektir.⁶⁵⁴

Yargıtaya göre, iflasın ertelenmesi kararı haklı sebep kavramı içindedir. Yüksek mahkeme bir kararında bu durumu şu şekilde açıklamıştır: “İİK’nın 179b/1.maddesi hükmüne göre primler tahsil edilmeyecektir. Tahsil edilememesi, şirket adına primlerin tahakkuk ve tediyesinden sorumlu üst düzey yöneticinin adına primlerin tahakkuk ve tediyesinden sorumlu üst düzey yöneticinin kusurundan değil, doğrudan kanundan doğduğundan üst düzey yönetici yönünden 5510 sayılı Kanunun 88.maddesinde yer alan haklı sebep içinde kabul edilecektir.”⁶⁵⁵ Kanımızca, yüksek mahkemenin görüşü isabetli değildir. Öncelikle, İcra ve İflas Kanunun 179. maddesine göre iflasın ertelenmesi sadece sermaye şirketleri (anonim ve limited şirketler) ile kooperatiflerin borca batık olmaları durumunda talep edilebilir. İflasın ertelenmesi durumunda İİK 179b/1 hükmüne göre borçlu aleyhine 6183 sayılı Kanuna göre yapılan takipler de dahil olmak üzere hiçbir takip yapılamaz ve önceden başlamış takipler durur. Bu süre içinde zamanaşımı ve hak düşürücü süreler işlemez. Buradaki borçludan kasıt sermaye şirketleri veya kooperatiflerdir. Dolayısıyla sadece tüzel kişiler aleyhine yapılan takipler durur. Oysa, SSGSSK 88/20 şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzey yönetici ve yetkilerinin prim borcundan

krizler, tüm ödemelerin yapılmamasının imkansız olması gibi durumlardır. Olayda bu tür bir haklı neden de bulunmamaktadır. Şu duruma göre, primlerin ödenmesinden davacı Milli Eğitim Bakanlığı ile okul yöneticisi sorumlu bulunduğu davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD, 26.6.2001, 3900/5104, *Balcı/Yılmaz*, 110.

⁶⁵⁴ *Arıcı*, Birlikte Sorumluluk, 118. *Yılmaz*, Haklı Sebep, 67.

⁶⁵⁵ Y10HD, 4.11.2013, 3982/19869, *Balcı/Yılmaz*, 113. Ayrıca, bkz. Y10HD, 2.4.2013, 5703/6622, *Tuncay*, Değerlendirme 2013, 35-36. Yazara göre, yüksek mahkemenin iflasın ertelenmesini haklı sebep olarak kabul eden kararı yerindedir.

sorumluluğu düzenlenmektedir. Bu nedenle iflasın ertelenmesi kararının söz konusu kişiler açısından haklı sebep oluşturmayacağı görüşündeyiz.

Yargıtay kamu kurum ve kuruluşlarında daha üst birimde yer alan yetkili kimselerin prim borçlarının ödenmemesi konusunda astlarına yazılı emir ve talimat vermelerini haklı neden olarak kabul edilmektedir.⁶⁵⁶ Yüksek mahkeme konuya ilişkin bir kararında şu görüşlere yer vermiştir: “...SSK. prim borçlarının ödenmemesi için, DDY. Genel Müdürlüğü'nce davalılara emir verildiği için üst makamının emrine uyma zorunluluğu olduğundan, ödeme yapılmamıştır. Sorumluluğu Genel Müdürlüğe aittir. Davalıların sorumlu tutulmamaları gerekir.”⁶⁵⁷

VII. İşverenlerin Prim Borçlarının Yeniden Yapılandırılması

1. Genel Olarak

Primlerin tahsilinde yaşanan sorunlar, Sosyal Güvenlik Kurumunun içinde bulunduğu ekonomik çıkmaz hükümetleri borçların ödenmesi konusunda bir takım kolaylaştırıcı düzenlemeler yapma, taviz verme zorunluluğuna itmiştir. Bu tavizlere yapılandırma adı verilmektedir.⁶⁵⁸ Düzenlemelerin temel amacı prim borçlarının tahsiliyle birlikte yeni borç birikiminin oluşumunu önlemek olmalıdır.⁶⁵⁹ Ne var ki, bu husus gerçekleşmediği gibi her yapılandırma bir sonrakine hazırlık niteliği taşımanın ötesine geçememiştir.

⁶⁵⁶ Arıcı, Birlikte Sorumluluk, 69.

⁶⁵⁷ Y10HD, 3.10.1995, 8159/7789, Balcı/Yılmaz, 115.

⁶⁵⁸ Tuncay/Ekmekçi, 202.

⁶⁵⁹ Canbolat, Yeniden Yapılandırma, 1358.

Prim borçlarının yapılandırılması arızı bir yöntem olması gerekirken ülkemizde adeta primlerin tahsilinde bir ödeme aracına dönüşmüştür. Gerçekten de, Sosyal Güvenlik Kurumunun alacaklarını etkin bir biçimde takip ve tahsil edememesi hükümetleri sıklıkla bu yola sürüklemiştir. Bu da toplumda primlerin ödenmemesini teşvik eden ve hatta ödüllendiren bir izlenimin doğmasına neden olmuştur.⁶⁶⁰

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, yeniden yapılandırmalardan elde edilen gelirler yıllar itibariyle şöyledir:

Tablo.14: Yıllara Göre Yapılandırmalardan Elde Edilen Gelirler

Yıllar	Toplam Gelir	Prim Gelirleri	Yeniden Yapılandırma
2010	95.273.183 TL	66.763.000 TL	149.000 TL
2011	124.479.836 TL	81.789.000 TL	7.772.000 TL
2012	142.928.505 TL	96.399.000 TL	2.961.000 TL
2013	163.014.000 TL	116.856.000 TL	1.873.000 TL
2014	184.329.000 TL	131.057.000 TL	2.942.000 TL

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık İstatistik Bilgileri, Aralık 2014 (www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri, 9.4.2015).

Burada önem taşıyan bir başka husus da ödeme emrine konu yapılan borcun yeniden yapılandırılması durumunda ne olacağıdır. Prim borçlusuna ödeme emri gönderildikten sonra görülmekte olan bir dava sırasında yeniden yapılandırma başvurusunda bulunulursa bu durum borcun kabulü şeklinde yorumlanır. Sosyal

⁶⁶⁰ Aynı düşüncede: Güzel/Okur/Caniklioğlu, 389-390. Tuncay/Ekmekçi, 202.

Güvenlik Kurumu ile prim borçlusu arasında imzalanan yeniden yapılandırma sözleşmesi ise bir sulh işlemidir.⁶⁶¹ Hukuk Muhakemeleri Kanununun 313. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Sulh, görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen ya da tamamen sona erdirmek için mahkeme huzurunda yaptıkları anlaşmadır.*” Sulh, henüz bir dava söz konusu olmadan, tarafların uyuşmazlığı anlaşarak ortadan kaldırmaları şeklinde de olabilir.⁶⁶² Sulh, ilgili bulunduğu davayı sona erdirir ve kesin hüküm gibi sonuç doğurur (HMK m. 315/1). Dolayısıyla, devam eden bir davada borçlu ile alacaklı arasında yapılacak yapılandırma işlemi bir sulh sözleşmesi olarak kabul edilir. Ayrıca, prim ve diğer alacakların yeniden yapılandırılmasıyla ilgili başvurular zamanaşımını keser.⁶⁶³

Zamanında ödenmeyen prim borçları konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde prim borçlarının taksitlendirilmesi konusunda oldukça kapsamlı bir düzenleme 4.3.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5458 sayılı Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla yapılmıştır.⁶⁶⁴ Peşi sıra, 27.12.2006 tarihinde 5569 sayılı Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Mali Sektöre Olan Borçlarının Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun çıkarılmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu döneminde de primlerin yapılandırılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmaya devam edilmiştir. 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun⁶⁶⁵, 5797 sayılı

⁶⁶¹ Özdemir, 112.

⁶⁶² Pekcanitez/Atalay/Özekes, 826.

⁶⁶³ “Somu olayda davalı Kurum vekili, davacının dava konusu borcu kabul edip, 1.6.2006 tarihinde yeniden yapılandırması için başvurduğunu ve taahhütname verdiğini ileri sürmüştür. Bu durumda mahkemece davalının bu yöndeki savunması üzerinde durulması, gerçekten kabulü ve buna bağlı olarak taahhütname vermiş ise, zamanaşımının kesildiği gözetilerek karar verilmesi gerekirken...”, Y21HD, 26.12.2012, 22863/24814, Balcı/Yılmaz, 286-287.

⁶⁶⁴ 5458 sayılı Kanun hakkında detaylı bilgi için bkz. Canbolat, Yeniden Yapılandırma, 1355-1404.

⁶⁶⁵ RG.26.5.2008, 26887.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun⁶⁶⁶ çıkarılarak çeşitli yapılandırma imkanları sağlanmıştır. Ancak, en kapsamlı düzenleme 6111 sayılı Kanunla gerçekleştirilmiştir. Bu konuda Sosyal Güvenlik Kurumunun 2011-29, 2011-37, 2011-56 ve 2011-63 sayılı Genelgeleri önem taşımaktadır.

6111 sayılı Kanun uyarınca yapılandırma kapsamına giren alacaklar şunlardır:

- 1) SSGSSK 4/1-(a), (b), (c) kapsamındaki sigortalılık statülerinden kaynaklanan sigorta primi, emekli keseneği ve kurum karşılığı, fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi kesenek, kurum karşılığı ve primi, işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primi ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanuna tabi sigortalılık süresinden kaynaklanan prim alacakları 2) İsteğe bağlı sigorta primi ve topluluk sigortası prim alacakları 3) Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı bağlandıktan sonra SSGSSK 4/1-(b) kapsamında çalışılması nedeniyle tahakkuk eden sosyal güvenlik destek primi alacakları 4) SSGSSK geçici 17. maddesine istinaden durdurulan sigortalılık sürelerine ilişkin prim alacakları 5) Özel nitelikteki inşaatlar ile ihale konusu işlere ilişkin eksil işçilikten kaynaklanan sigorta primi alacakları; idari para cezası alacakları 6) Damga vergisi, özel işlem vergisi ve eğitime katkı payı alacakları 7) Kurumun taşınmazlarının kiralanmasından kaynaklanan kira alacakları 8) İş kazası ve meslek hastalığı, malullük, adi malullük ve ölüm halleri ile genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik filler nedeniyle ilgililerden tahsili gereken rücu alacakları 9) Kurum tarafından fazla veya yersiz olarak ödendiği tespit edilen gelir ve aylıklara ilişkin alacaklar ile bunlara bağlı gecikme

⁶⁶⁶ RG. 19.8.2008, 26972.

cezası, gecikme zammı ve kanuni faiz alacaklarıdır. Bu yapılandırma talebi en geç 31.5.2011 tarihine kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmış olmalıydı.

SSGSSK'ya eklenen geçici 41. madde uyarınca, Sosyal Güvenlik Kurumuna 31.12.2023 yılına kadar kamu kurum ve kuruluşları ile borcunu ödemede çok zor duruma düştüğü Kurumun denetim elemanlarının inceleme raporuyla tespit edilen diğer yükümlülerin borçlarına karşılık söz konusu kişilere ait taşınmazları satın alma yetkisi verilmiştir.⁶⁶⁷ 6111 sayılı Kanun ayrıca SSGSSK geçici 24 ve geçici 25. maddelerine göre yeniden yapılandırılan ancak ödeme yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi nedeniyle bozulmuş olan bir kısım yeniden yapılandırma anlaşmalarının ihyası imkanını getirmiştir.

Yapılandırılmaya duyulan ihtiyaç bitmemiştir. 6385 sayılı Kanun döneminde de SSGSSK'ya geçici iki madde eklenerek sosyal güvenlik destek primi borçları ile kamu idarelerinde yeniden çalışmaya başlayanlara yapılan yersiz ödemelerin iadesi yapılandırılmıştı.⁶⁶⁸ Öncelikle SSGSSK geçici 46. maddesine uyarınca sosyal güvenlik destek primi borcu olanlara 6111 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde bir yapılandırma imkanı verilmişti. Bu hükme göre, 1.10.2008 tarihinden önce iştirakçi veya sigortalı olanlardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı bağlandıktan sonra SSGSSK 4/1-(b) kapsamında çalışmaya başlayanların, 28.2.2013 tarihi itibarıyla tahakkuk ettiği halde ödenmemiş olan sosyal güvenlik destek primi borçları ve ferileri yapılandırma kapsamında yer almaktadır (2013-8 sayılı Genelge, B,1). Geçici 46. maddenin sunduğu imkandan yararlanmak isteyen borçluların en geç 31.5.2013 tarihine kadar müracaat etmeleri gerekmektedir.

⁶⁶⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 390.

⁶⁶⁸ Tuncay/Ekmekçi, 202.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 47. maddesi ise 5335 sayılı Kanunun 30. maddesi kapsamında çalışmaya başlayanlara yapılan yersiz ödemelerin yapılandırılmasını düzenlemekteydi. Emeklilik ve yaşlılık aylığı almakta iken 5335 sayılı Kanunun 30/2 kapsamında genel bütçeye dahil daireler, il özel idareleri, KİT'ler, belediyeler, özel kanunla kurulmuş kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalışmaya başlamaları nedeniyle aylıkları kesilmesi gerekenlere bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihi itibarıyla yersiz olarak ödendiği tespit edilen aylıklara ilişkin asli ve ferî borçların 19.1.2013 tarihinden başlanarak dört ay içinde başvurmaları şartıyla borçları 6111 sayılı Kanuna göre yapılandırılması imkanı getirilmişti.

Prim borçlarının yapılandırılması 6552 sayılı Kanun döneminde de devam etmiştir.

2. 6552 sayılı Kanun Dönemi

10.9.2014 tarihinde 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanunun 81. Maddesiyle SSGSSK'ya geçici 60. madde eklenmiştir. Söz konusu düzenleme Sosyal Güvenlik Kurumunun bazı alacaklarının yeniden yapılandırılarak peşin ve taksitler halinde ödenmesini, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan sigortalılık süreleri ile diğer kanunlara göre durdurulmuş olanların sigortalılık sürelerine ilişkin prim ödenmesi hakkını

düzenlemektedir. Bu konuda Sosyal Güvenlik Kurumu 2014-26 ve 2015/1 sayılı Genelgeleri bulunmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 60. maddesi uyarınca 2014 yılı Nisan ve önceki aylara ilişkin olup bu maddenin yayımlandığı tarihten önce (10.9.2014) tahakkuk ettiği halde ödenmemiş prim borçları için yapılandırma imkanı öngörülmüştür.⁶⁶⁹

Yapılandırma kapsamına giren borç türleri SSGSSK'nın geçici 60. maddesinin 1. fıkrasına göre şunlardır:

- SSGSSK 4/1-(a), (b), (c) kapsamındaki sigortalılık statülerinden kaynaklanan sigorta primi, emeklilik keseneği ve kurum karşılığı, işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primi
- Yapılandırma başvurusunda bulunulan tarih itibariyle ödenmesi imkânı ortadan kalkmamış isteğe bağlı sigorta primi ve topluluk sigortası primi
- Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ilgili kanunları gereğince takip edilen damga vergisi, özel işlem vergisi ve eğitime katkı payı
- 30.4.2014 tarihine kadar (bu tarih dahil) bitirilmiş özel nitelikteki inşaatlar ile ihale konusu işlere ilişkin olup bu maddenin yayımlandığı tarihten önce Kurumca resen tahakkuk ettirilerek işverene tebliğ edildiği halde bu ödenmemiş olan sigorta primleri
- SSGSSK 60/1-(g) kapsamına göre genel sağlık sigortalısı olanların genel sağlık sigortası primi
- Sosyal güvenlik kanunlarına göre emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta iken 5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin 2. fıkrası kapsamına giren kurum ve

⁶⁶⁹ Okur/Güzel/Caniklioğlu, 390.

kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaları nedeniyle aylıkları kesilmesi gerekenlere, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ödeme dönemine kadar yersiz olarak ödendiği tespit edilen aylıklara ilişkin borç

- SSGSSK’da öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle 30.04.2014 tarihine kadar işlenen fiillere ilişkin idari para cezası alacakları

Yapılandırma kapsamına giren genel sağlık sigortası borçları için son başvuru tarihi 2.11.2015, diğer borçlar için ise bu tarihi 02.02.2015’tir.

Yapılandırma başvurusu e-sigorta yoluyla elden ya da posta aracılığıyla sosyal güvenlik il müdürlüklerine veya Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılabilir. Kapsama giren tüm borç türleri için aynı ödeme şekli (peşin veya taksitle) tercih edilebileceği gibi bir borç türü için peşin diğer borç türleri için taksitle ödeme yapılabilir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 60. maddesi kapsamında yapılandırma başvurusunda bulunan borçluların ödeyecekleri tutarlar idari para cezası alacakları için farklı diğer alacaklar için farklı şekilde hesaplanır (2014-26 sayılı Genelge 3.1). Sigorta primi, genel sağlık sigortası primi, işsizlik sigortası primi, damga vergisi, özel işlem vergisi ve eğitim katkı payı alacakları için yapılandırma kapsamındaki borçların hesaplanması sırasında 11.9.2014 tarihine kadar geçen süre için Yİ-ÜFE aylık değişim oranları esas alınarak hesaplanacak tutar borç aslına eklenir. Böylece yeniden yapılandırılacak tutar belirlenir. Bu şekilde bulunan tutarın ödenmesi halinde gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının tahsilinden vazgeçilir. Yİ-ÜFE (yurt içi fiyat endeksi) Türkiye İstatistik Kurumu tarafından belirlenir. Yİ-ÜFE aylık değişim oranları ise basit usulde uygulanır.

Yeniden yapılandırma kapsamında ödenecek tutarın hesaplanması sırasında kapsama giren alacak asıllarına ödeme vadesinin sona erdiği tarihten, 2014/Ağustos ve öncesi aylar için ilgili aylara ilişkin belirlenmiş TÜFE/ÜFE/Yİ-ÜFE aylık değişim oranları aylık olarak (1965/Ocak-2004/Aralık dönemi için TEFE aylık değişim oranı; 2005/Ocak-2013/Aralık dönemi için ÜFE aylık değişim oranı; 2014/Ocak-2014/Ağustos dönemi için Yİ-ÜFE aylık değişim oranı) Kanunun yürürlüğe girdiği 2014/Eylül ayı için ise 2014/Ağustos ayına ilişkin Yİ-ÜFE aylık değişim oranı günlük (10 günlük) olarak uygulanır (2014-26 sayılı Genelge, m.3.1).

Örneğin, (D) Anonim Şirketinin 2013/Kasım ayına ilişkin olarak düzenlediği aylık prim ve hizmet belgesinden kaynaklanan sigorta primi alacak aslının 1.800.00 TL olduğu varsayıldığında söz konusu alacağın ödeme vadesi 31.12.2013 tarihinde sona erer. Dolayısıyla bu alacağa 1.1.2014 tarihinden 10.9.2014 tarihine kadar (10.9.201 tarihi dahil) TEFE/ÜFE/Yİ-ÜFE aylık değişim oranları basit usulde uygulanarak gecikme cezası ve gecikme zammı yerine dikkate alınacak tutar hesaplanır. Bu durumda,

2014/Ocak için: 3.32

2014/Şubat için: 1.38

2014/Mart için: 0.74

2014/Nisan için: 0.09

2014/Mayıs için: -0.52

2014/Haziran için: 0.06

2014/Temmuz için: 0.73

2014/Ağustos için 0.42

2014/Eylül için ise 2014/Ağustos ayı için belirlenen Yİ-ÜFE aylık değişim oranının 10 günlüğü esas alınacağından: $0.42/30 \times 10 = 0.14$ olmak üzere,

1.800.00 TL tutarındaki asıl alacağa uygulanacak Yİ-ÜFE oranı,

$3.32 + 1.38 + 0.74 + 0.09 + (-0.52) + 0.06 + 0.73 + 0.42 + 0.14 = 6.36$ olacaktır.

Bu durumda gecikme cezası ve gecikme zammı yerine dikkate alınacak tutar

$1.800.00 \text{ TL} \times 6.36/100 = 114.48 \text{ TL}$

Yeniden yapılandırılacak toplam alacak tutarı: $1.800.00 + 114.48 = 1.914.48 \text{ TL}$

İdari para cezalarının yapılandırılması ise SSGSSK'nın geçici 60. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmektedir. İdari para cezalarının yapılandırma kapsamında olması için cezaya konu fiil 30.4.2014 tarihinde veya öncesinde işlenmiş olmalıdır. Bu husus borçluya en geç 2.2.2015 tarihinde tebliğ edilmelidir. Bu borcun 2.2.2015 tarihine kadar tebliğ edilmesine rağmen ödenmemiş veya eksik ödenmiş olması gerekir.

Özel nitelikteki inşaatlar ile ihale konusu işlere ilişkin eksik işçilikten kaynaklanan prim alacaklarının yeniden yapılandırma kapsamına dahil edilebilmesi için ihale konusu işin veya özel bina inşaatının 30.4.2014 tarihine kadar bitirilmiş olması ve resen tahakkuk ettirilen prim borçlarının en geç 10.9.2014 tarihine kadar işverenlere tebliğ edilmiş olması gerekmektedir.

Kapsama giren alacak asıllarının SSGSSK geçici 60. maddesinin yayımlandığı tarihten önce ödenmiş olmasına rağmen ferilerinin ödenmemesi halinde ferî alacaklara 10.9.2014 tarihine kadar sosyal güvenlik mevzuatının ilgili hükümleri doğrultusunda hesaplanan tutarın %40'ı yeniden yapılandırmaya esas tutulur (2014-26 sayılı Genelge, m.3.1). Yani, aslı ödenmiş ferî alacağın %60'nın tahsilinden vazgeçilir.

Yapılandırılan tutarın taksitle ödenmek istenmesi durumunda borçluların başvuru sırasında altı, dokuz, on iki veya on sekiz eşit taksitte ödeme seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.. Tercih edilen taksit süresinden daha uzun bir sürede ödeme yapılamaz. Taksitle yapılacak ödemelerde ilgili maddelere göre belirlenen tutar 1) Altı eşit taksit için (1,05) 2) Dokuz eşit taksit için (1,07) 3) On iki eşit taksit için (1,10) 4) On sekiz eşit taksit için (1,15) katsayısı ile çarpılır ve bulunan tutar taksit sayısına bölünerek ikişer aylık dönemler halinde ödenecek taksit tutarı bulunur (SSGSSK Geçici m. 60).

Taksitle ödeme yolunu seçenler için yapılandırma hakkı bazı durumlarda sona erer. Buna göre, bir takvim yılı içinde yasal süresinde ödenmemiş veya eksik ödenmiş ikiden fazla taksitin bulunması, ödenmemiş veya eksik ödenmiş taksitlerin en geç son taksiti izleyen ayın sonuna kadar ödenmemesi, ilk taksit ödeme süresinin sona erdiği ayda ödenmesi gereken primlerden başlanılarak bu takvim yılı içinde ikiden fazla cari aya ilişkin sigorta primlerinin, genel sağlık sigortası primlerinin, işsizlik sigortası primlerinin çok zor durumu hali olmaksızın ödenmemesi veya yasal süresi dışında ödenmesi ya da eksik ödenmesi halinde yapılandırmadan yararlanma hakkı ortadan kalkar (SSGSSK geçici m.60/14, 2014-26 sayılı Genelge 3.1). Taksit tutarının %10'unu aşmamak şartıyla 5 Türk lirasına (bu tutar dâhil) kadar yapılmış eksik ödemeler için bu madde hükümleri ihlal edilmiş sayılmaz.

Anılan yapılandırma hükümlerinden yararlanmak isteyen borçluların belirtilen şartları sağlamalarının yanı sıra dava açmamaları, açılmış davalardan vazgeçmeleri ve kanun yollarına başvurmamaları gerekir (SSGSSK Geçici m. 60/8-9). Yapılandırılan borçlar hakkında icra takibi ve haciz hükümleri uygulanmaz.

Genel sağlık sigortası prim borçlarının yapılandırılması için en geç 2.11.2015 tarihine kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulmalıdır. Yapılandırma başvurusunda bulunanların sağlık hizmetlerinden yararlanıp yararlanamayacakları sorusu akla gelebilir. Prim borçlarından dolayı sağlık hizmetlerinden faydalanamayanlar (Ör: 4/I-b, Ek-5, Ek-6 ve 60/I-g bendine tabi sigortalılar) yapılandırmadan sonraki cari aylardan altmış günden fazla prim borçlarının bulunmaması, yapılandırılan borçlarının ilk taksitini ödemeleri ve yapılandırmanın ihlal edilmemesi kaydıyla kendileri ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler (2014-26 Sayılı Genelge 7.3).

6385 sayılı Kanuna göre yapılandırılmış sosyal güvenlik destek primi borçları ödenmiş taksitleri cari usullere göre mahsup edildikten sonra kalan tutarlar talep edilmesi halinde yapılandırılır. Gerçekten de SSGSSK 60/7 uyarınca “10/1/2013 tarihli ve 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna göre sosyal güvenlik destek primi borçlarını yapılandıran ve yapılandırma işlemi bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla devam eden borçlularca, yapılandırma süresi içinde ödenmiş tutarların Kurumun ilgili mevzuatı uyarınca mahsup edilmesinin yazılı olarak talep edilmesi hâlinde, daha önce ödenen tutarlar, sosyal güvenlik mevzuatının ilgili hükümlerine göre mahsup edildikten sonra kalan borçları bu maddeye göre peşin veya taksitler hâlinde ödenir.”

Son olarak, SSGSSK’nın geçici 60. maddesinin 10. fıkrası sigortalılık süresi durdurulanları durumunu düzenlemektedir. Sigortalılık süresi durdurulmuş olanların bu sürelerle ilişkin prim borçları için SSGSSK geçici 60. maddeye göre hesaplanan

tutarları en geç 2.2.2015 tarihine kadar ödemeleri halinde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir (2014-26 sayılı Genelge, m.6).

3. 6645 sayılı Kanun Dönemi

23.4.2015 tarihinde 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanunun 55. maddesiyle SSGSSK'ya geçici 63. madde eklenmiştir. Bu konuda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 2015-13 sayılı Genelge yayınlanmıştır.

30.4.2015 tarihi itibarıyla on iki ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunması kaydıyla

-Mülga Bağ-Kur Kanunu ve Mülga 2926 sayılı Kanunlara göre sigortalı olarak tescilli yapılanlar

-Tevkifata istinaden geriye dönük olarak mülga 2926 sayılı Kanun kapsamında tescilli yapılanlar,

-SSGSSK 4/1-(b) kapsamında sigortalı sayılanlar

-Değişik yapılandırma kanunlarına göre prim borçlarını yapılandırdıkları halde yapılandırması bozulanlar veya yapılandırmasının iptali için yazılı talepte bulunanlar

-Prim borçlarını 6183 sayılı Kanunun 48. maddesi kapsamında taksitlendirenlerden, taksitlendirmesi bozulanlar veya taksitlendirmesinin iptali için talepte bulunanlar SSGSSK geçici 63. madde kapsamındadır (2015-13 sayılı Genelge m.2).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 63.maddesiyle kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan Kuruma kayıt ve tescilleri yapıldığı halde bu maddenin yayımlandığı ayın sonu itibariyle on iki ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunanların sigortalılıklarının durdurulması ve daha sonra sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi halinde durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamının ihya edilebilmesi amaçlanmıştır (2015-13 sayılı Genelge, m. 1).

30.4.2015 tarihi itibariyle on iki ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunanların, bu sürelerle ilişkin prim borçlarını, 31.7.2015 tarihine kadar ödememeleri veya ilgili kanunları uyarınca yapılandırmamaları yahut 6183 sayılı Kanunun 48.maddesi kapsamında taksitlendirmemeleri halinde, 1.5.2015-31.7.2015 tarihleri arasında ödenen primler de dikkate alınmak suretiyle, prim ödemesi bulunan sigortalıların daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşılandığı ayın sonu itibariyle, hiç prim ödemesi bulunmayan sigortalıların ise tescil tarihi itibariyle sigortalılıklarının durdurulması gerekmektedir. Sigortalılığını durdurmak isteyenler üç aylık süreyi beklemeden de sosyal güvenlik merkezlerine giderek bu yönde talepte bulunabilirler.

6552 sayılı Kanun kapsamında yapılandırmaya başvurarak prim borçlarını yapılandıranların, yapılandırmalarının iptal edilmesini talep etmeleri halinde yapılandırmaları iptal edilerek sigortalılıkları prim ödemelerine göre durdurulacaktır. 6552 sayılı Kanun kapsamındaki yapılandırma borcunun tamamını ödeyerek yapılandırmadan faydalananların talepleri dikkate alınmayacaktır. 30.4.2015 tarihi itibariyle on iki ay ve daha fazla prim borcu bulunulması halinde, sigortalılıkları prim ödemelerine göre durdurulacaktır. On iki aydan az prim borcunun olması halinde

sigortalının 6552 talebi yeniden onaylanacak ve prim ödeme türüne alınan ödemeler tekrar devam edecektir (2015-13 sayılı Genelge, 4).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 63. maddesine göre durdurulan sigortalılık süreleri içerisinde çakışma nedeniyle daha önceden geçersiz kabul edilen diğer mülga sosyal güvenlik kanunları kapsamında sigortalılık süreleri geçerli sayılacaktır (2015-13 sayılı Genelge, 6).

Sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi halinde durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamı talep tarihinde SSGSSK 80/2'ye göre belirlenecek prime esas kazanç tutarı üzerinden hesaplanarak ihya edilir. Hesaplanan borç tutarının tamamını, borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde ödendiği takdirde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Tebliğ edilen borç tutarının bu süre içinde tamamen ödenmemesi hâlinde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve ödenmiş tutarlar ilgilinin prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması kaydıyla faizsiz olarak iade edilir. (SSGSSK geçici m. 63/2).

30.4.2015 tarihi itibarıyla on iki ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunması nedeniyle sigortalılıkları durdurulanların, daha sonra kendileri ya da hak sahipleri tarafından ihya talebinde bulunmaları halinde, durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamı için talep tarihinde SSGSSK 80/2'ye göre belirlenecek prime esas kazanç tutarı üzerinden ihya borcu hesaplanır. Hesaplanan ihya borç tutarının tamamı borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde ödendiği takdirde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir (2015-13 sayılı Genelge, 7).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 63. maddesinin 3. fıkrasına göre *“Birinci fıkraya göre sigortalılıkları durdurulanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler hakkında 1/1/2012 tarihinden bu maddenin yürürlük*

tarihine kadar durdurulan süreler için genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz.”

Buna göre, SSGSSK geçici 63. madde kapsamında sigortalılıkları durdurulanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, 1.1.2012 tarihinden 30.4.2015 tarihine kadar durdurulan süreler için SSGSSK 60/1-(g) kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescilleri yapılmaz.

VIII. Prim Borçlarında Zamanaşımı

Sosyal güvenlik prim alacaklarında uygulanacak zamanaşımı süresi yıllar içinde mevzuatta yapılan değişiklikler dolayısıyla farklılık göstermektedir. Öncelikle Sosyal Sigortalar Kanununun 3917 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki halinde (8.12.1993 tarihine kadar) zamanaşımı süresi (mülga) Borçlar Kanununun 125. maddesi uyarınca on yıl olarak belirlenmişti. Sosyal Sigortalar Kanununun 80. maddesinin 3917 sayılı Kanunla değişik hükmüne göre *“Kurumun süresinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Kamu alacakları Tahsili Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.”* Dolayısıyla 6183 sayılı Kanunun 102. maddesi uyarınca da sözü edilen alacaklar için (8.12.1993-6.7.2004) beş yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştü. Bu süre, alacağın vadesinin başladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren işlemeye başlamaktaydı.⁶⁷⁰ Daha sonra, Sosyal Sigortalar Kanununun 80. maddesi 5198 sayılı Kanunla değişikliğe uğramıştır. Buna göre *“Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı*

⁶⁷⁰ “Kurum alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Kanun hükümlerinin tümünün uygulanacağını düzenleyen SSK m.80 değişikliği, 3917 sayılı Kanunun 8.maddesine göre 8.12.1993 tarihinde yürürlüğe girdiğinden, bu tarihten önceki alacaklara Borçlar Kanunu 125.maddeki 10 yıllık zamanaşımının, 8.12.1993 tarihinden sonrakilere ise 6183 sayılı Kanunun 102.maddesindeki 5 yıllık zamanaşımının uygulanacağı...”, Y10HD, 23.12.1997, 8336/9155, *Odaman*, 141.

Kamu alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51 ve 102.maddeleri hariç diğer maddeleri uygulanır.” Bu düzenlemeyle prim alacakları (6.7.2004-1.10.2008) için yeniden Borçlar Kanununun 125. maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaya başlamıştı. Zamanaşımının başlangıcı ise alacağın muaccel olduğu an olarak kabul edilmekteydi (BK m.128). Yargıtay 10. Hukuk Dairesi konuya ilişkin bir uyuşmazlıkta şu yönde hüküm kurmuştu: “İnceleme konusu davada; takibe ve dolayısıyla davaya konu olan prim borçları, 2000 yılının 3.ayı ile 12.ayları (12.ay dahil) arası döneme ilişkin olup, söz konusu bu borcun 31.1.2001 tarihi itibariyle tamamen muaccel hale geldiği ve zamanaşımının da borcun muacceliyet tarihi itibariyle değerlendirilmesi gerekeceği dikkate alındığında, bu durumda yukarıda yukarıdaki açıklamalar da gözetilerek söz konusu tarihte yürürlükte bulunan 506 sayılı Yasanın 80.maddesi ve 6813 sayılı Yasanın 102.maddeleri uyarınca zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu gözetilerek yapılacak değerlendirme sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”⁶⁷¹

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesiyle (1.10.2008 ve sonrası) beraber zamanaşımı konusunda yeni bir düzenleme yapılmıştır. SSGSSK 93/2’ye göre; “*Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir.*” Görüldüğü üzere, 1.10.2008 tarihinden itibaren muaccel olan prim borçları için zamanaşımı süresi 10 yıl olup, bu süre ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren işlemeye başlar. Ne var ki, kanun koyucu, on yıllık sürenin başlangıcı konusunda SSGSSK 98/2’de ayrıksı bazı düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre,

⁶⁷¹ Y10HD, 14.2.2008, 25251/1851, *Balcı/Yılmaz*, 263. Ayrıca bkz. YHGK, 20.9.2006, 21-546/565, *Balcı/Yılmaz*, 262-263.

-Kurumun prim ve diğer alacakları; mahkeme kararı (örneğin; hizmet tespiti kararı) sonucunda doğmuş ise, mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren,

-Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise rapor tarihinden,

-Kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren,

-Bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve belgenin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren, zamanaşımı on yıldır.

Kanun koyucu bu hükümle zamanaşımının başlangıcını alacağın doğduğu tarih olarak değil de Sosyal Güvenlik Kurumunca öğrenildiği tarih olarak belirlemiştir. Doktrindeki bir görüşe göre, prim ve prime ilişkin alacaklar için genel kuraldan ayrılıp özel bir zamanaşımı başlangıcı belirlemek belirsizlik yaratarak hukuk güvenliğini zedeleyecektir.⁶⁷² Buna karşın, diğer bir görüşe göre, bu yönde yapılan düzenleme isabetlidir. Zira, sigortasız işçi çalıştırma ve eksik ödenen primlerin takibinde Kurumun elini güçlendiren bu hüküm sigortalıların da yararınadır.⁶⁷³ Kanımızca, genel kuraldan ayrılmayı gerektiren (alacağın doğduğu tarih) herhangi bir neden bulunmamaktadır. Zamanaşımı alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlamalıdır (TBK m. 149). Bu şekilde ancak belirsizlik ve tedirginlik ortadan kalkacaktır.

Kurum tarafından SSGSSK'ya dayanılarak açılacak tazminat ve alacak davaları da on yıllık zamanaşımına tabidir (SSGSSK m. 93/3).

⁶⁷² Güzel/Okur/Caniklioğlu, 398-399. Caniklioğlu, Değerlendirme 2012, 410-415.

⁶⁷³ Tuncay/Ekmekçi, 216.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 93. maddesinin 4. fıkrasına göre zamanaşımından sonra yapılan ödemeler de kabul edilir. Ancak, SSGSSK 4/1-(b) kapsamındaki sigortalıların zamanaşımı nedeniyle prim ödenmeyen süreleri, sigortalılık süresinden sayılmaz ve bu süreye ilişkin sigortalılık hak ve yükümlülükleri düşer.

Özetle, yıllar itibariyle prim ve prime ilişkin alacaklara uygulanacak zamanaşımı süreleri şöyledir:

1.12.1993 tarihine kadar → On yıl (Muacceliyet tarihinden itibaren)

8.12.1993-6.7.2004 → Beş yıl (Alacağın vadesinin başladığı takvim yılını takip eden yıl başından itibaren)

6.7.2004-1.10.2008 → On yıl (Muacceliyet tarihinden itibaren)

1.10.2008 ve sonrası → On yıl (Ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren ve SSGSSK 93/2)

Zamanaşımı konusunda sıklıkla yaşanan değişiklikler uygulamada bu yasal sürenin hangi mevzuat hükmüne göre belirleneceği noktasında sorunlara yol açmaktadır. Özellikle, SSGSSK 93. maddesinin 2. fıkrasıyla eklenen hüküm sonrası prim alacağının doğduğu tarihin mi yoksa kurumca tespit edildiği tarihin mi esas alınacağı tartışmalara neden olmuştur. Zamanaşımına ilişkin bir düzenlemenin geriye yürüyüp yürümeyeceği uyuşmazlığın temelini oluşturmaktadır. Yüksek mahkeme bu konuda farklı kararlar vermiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararında alacağın müfettiş raporundan doğduğunu şu şekilde hükme bağlamıştır: “Davacının işvereni olduğu özel bina inşaatı işyerinin 06.05.2000 - 03.10.2003 tarihleri arasında faal olduğu, 21.07.2003 tarihinde davalı Kurum kayıtlarına intikal eden bildirge ile işyeri tescili yapıldığı, davacının ilişiksiz belgesi

talep etmesi üzerine yapılan teftiş ve eksik işçilik değerlendirmesi sonucunda 06.04.2009 tarihinde 9.314,09 TL. asıl ve 51.352,41 TL. gecikme zammı tahakkuk ettirildiği anlaşılmaktadır. Davacı, tahsil zamanaşımının geçtiğinden bahisle söz konusu tahakkuk nedeniyle borçlu olmadığına tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, işyerinin kapsam dışında çıktığı 03.10.2003 tarihi esas alınarak prim borçlarının tahakkuk ettiği ve buna göre zamanaşımı süresinin dolduğu gerekçesiyle, davanın kabulüne karar verilmiştir... Ancak, davaya ve kabule konu prim alacağının, eksik işçilik kapsamında davalı Kurumun denetim görevlilerinin raporu ile tahakkuk ettiği 06.04.2009 tarihinde yürürlükte olduğundan anılan düzenlemenin uygulanması gerekip, buna göre, dava tarihi itibarıyla davaya ve kabule konu prim alacaklarına ilişkin olarak 10 yıllık zamanaşımın geçmediğinin belirgin olduğu gözetilmeksizin, yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı biçimde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”⁶⁷⁴ Yargıtay 21.Hukuk Dairesi de benzer yönde bir karar vererek mahkeme kararının kesinleştiği tarihi şu görüşlere yer vererek esas almıştır: “Uyuşmazlık, tahsil zamanaşımı süresi ve hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı, SSGSSK’nın 93. maddesinde yer alan ve mahkeme kararı sonucunda doğan Kurumun prim ve diğer alacaklarında zamanaşımının kararın kesinleşme tarihinden itibaren işlemeye başlayacağına yönelik kuralın somut olaya uygulanıp uygulanmayacağı noktalarında toplanmaktadır... Somut olayda, Kurum alacağının doğduğu İzmir Beşinci İş Mahkemesi’nin 18.10.2007 tarih ve 2005/525 Esas, 2007/703 Karar sayılı hizmet tespitine dair kararın kesinleştiği 10.11.2008 tarihinde yürürlükte bulunan 5510 sayılı Yasa’nın 93/2. maddesine göre zamanaşımı süresi, kararın kesinleşmesinden itibaren başlayacağından, 23.12.2009 dava tarihinde tahsil zamanaşımı dolmadığından

⁶⁷⁴ Y10HD, 22.11.2012, 11447/22892, *Okur/Güzel/Caniklioglu*, 399. Kararı değerlendiren ve yerinde bulmayan görüş için bkz. *Caniklioglu*, *Değerlendirme* 2012, 410-415.

davanın reddine karar verilmesi gerekirken, mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”⁶⁷⁵

Yargıtay daha yeni tarihli bir kararında ise yukarıda sözü edilen anlayışı terk ederek uyuşmazlığa uygulanacak zamanaşımı süresinin tespitinde prim alacağının doğduğu tarihi temel almıştır. Yüksek mahkemenin konuya ilişkin kararında şu görüşlere yer verilmiştir: “...5510 sayılı Kanunun 93.maddesinin ikinci fıkrasıyla, 506 sayılı Kanunda öngörülme yen bir düzenleme getirilerek, prim ve diğer alacakların doğmasındaki özel durumlarda zamanaşımının hangi tarihten başlayacağını belirlendiği belirgin bulunmakla, genel olarak kanunların geriye yürütmesi (geçmişe etkili olmaması) kuralı ve zamanaşımına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanunda, geriye yürüyeceğine olanak veren bir düzenlemenin bulunmaması gözetildiğinde, zamanaşımı hükmü içeren anılan fıkranın geçmişe yönelik uygulanamayacağı

⁶⁷⁵ Y21HD, 24.5.2012, 12620/9002, *Akın, Zamanaşımı*, 37. *Caniklioğlu*, Değerlendirme 2012, 411-415. Yargıtay üyeleri Mesut Balcı ve Halil Yılmaz tarafından kaleme alınan karara ekli karşı oy yazısına göre; “Çoğunluk görüşü, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Yasa'nın 93/2. maddesinde yer alan, "Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tabidir. Kurumun prim ve diğer alacakları; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise, mahkeme kararının kesinleşme tarihinden... itibaren, zamanaşımı on yıl olarak uygulanır." hükmünün, Yasanın yürürlük tarihinden önceki hizmetlere ilişkin olarak açılan tespit davaları dolayısıyla verilen ve kesinleşen kararlar nedeniyle uygulanacağı yönündedir. Karşı oy görüşümüz; 5510 sayılı Yasa'nın 93/2. maddesinin zamanaşımına ilişkin hükmünün, Yasanın yürürlük tarihinden önceki hizmetlerin tespitine ilişkin davalar nedeniyle, kesinleşen tespit kararlarının primlerinin tahsili aşamasında uygulanamayacağı, 5510 sayılı Yasa'nın yürürlük tarihinden sonraki hizmetlerin tespitine ilişkin açılan davalarla ilgili olarak kesinleşmiş kararlara uygulanabileceği, 5510 sayılı Yasa'nın yürürlük tarihinden önce gerçekleşen hizmetlerin tespitine ilişkin kararlar nedeniyle, 5510 sayılı Yasa'dan önceki mevzuatın uygulanması gerekeceği yönündedir.” Yüksek mahkeme bir başka kararında, 5510 sayılı Kanunun 93/II. fıkrası hükmünün geriye yürümeyeceğinin benimsemekle birlikte, mahkeme kararının kesinleştiği tarihi borcun muaccel olduğu tarih olarak kabul etmiştir. Şöyle ki, “...Kanunların geriye yürümemesi kuralının istisnaları arasında; kazanılmış hakları ihlal etmemek kaydıyla kanunun yargılama hukukunu düzenlemesi, kamu düzeni ve genel ahlaka ilişkin olması ve beklenen haklar bulunmaktadır. Anılan istisnalardan olmayan 5510 sayılı Kanunun 93/II. fıkrasının geriye yürüyeceğine ilişkin bir düzenleme de yoktur. Ancak, davalı Kurumun, davacıdan tahsili için icra takibi yürüttüğü 1194 yılı 9.ay ile 2002 yılı 2.aylar arası prim ve işsizlik sigorta primi alacağının doğduğu mahkeme kararının Yargıtay onamasıyla kesinleştiği 2.4.2009 tarihinde yürürlükte olduğundan anılan düzenlemenin uygulanması gerekip, buna göre, başladığı 2.4.2009 tarihinden ödeme emrinin davacıya tebliğ edildiği 15.3.2010 tarihi itibarıyla davaya konu Kurum alacaklarına ilişkin olarak 10 yıllık zamanaşımının geçmediğinin belirgin olmasına karşın...”, Y10HD, 11.4.2011, 11282/5042, *Balcı/Yılmaz*, 277-279.

benimsenmelidir. ..Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde, mahkemece tespitine karar verilen dönemlere ait hizmet sürelerine ilişkin prim alacakları yönünden zamanaşımı süresi ve başlangıcının, primlerin ait oldukları (muaccel oldukları) dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri kapsamında değerlendirilmesi gerekir.”⁶⁷⁶

Kanımızca, her olay meydana geldiği tarihteki kanun hükümleri dikkate alınarak çözümlenmelidir. Eski mevzuata göre başlayan zamanaşımı süresi devam ederken yeni bir kanunla getirilen düzenleme gerekçe gösterilerek zamanaşımı süresinin borcun muaccel olduğu tarih yerine mahkeme kararının kesinleştiği tarihten başlatmak, kanunu aksine bir düzenleme bulunmamasına karşın geriye yürütmek anlamına gelir.⁶⁷⁷ Bu durum ise hukuk güvenliğini ve kazanılmış hakların korunması ilkesini zedeler. SSGSSK 93/2’de yer alan düzenleme 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Dolayısıyla bu tarihten sonra doğan alacaklar için bu istisnai düzenleme uygulanacaktır. Diğer bir deyişle, prim alacağının kesinleşen mahkeme kararıyla doğduğu ve bu tarihten itibaren on yıllık zamanaşımına tabi olduğu hükmü SSGSSK dönemi için geçerlidir. SSGSSK yürürlüğe girmeden önce açılan ve devam eden davalar hakkında bu düzenleme uygulama alanı bulmaz.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88/16 hükmüne göre
“Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı
Kamu alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51., 102. ve 106. maddeleri

⁶⁷⁶ Y21HD, 24.3.2014, 2507/5720, *Akın*, Zamanaşımı, 33-35. Ayrıca, “...Kaldı ki, önceki mevzuata göre başlayan ve işleyen zamanaşımı süresi, hizmet tespiti davası ile kesilmediğine göre, bu davanın sonuçlanması ile işverenin yeni mevzuatla getirilen yeni bir zamanaşımı süresine yeniden tabi tutulması hak ve nefaset kurallarına da uygun olmayacaktır.”, YHGK, 6.12.2013, 10-433/1649, *Akın*, Zamanaşımı, 39-41. *Özdemir*, 105-106.

⁶⁷⁷ *Balcı/Yılmaz*, 266. Benzer yönde bkz. *Akın*, Zamanaşımı, 44. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 399. *Ayan*, Zamanaşımı, 121-122. *Özdemir*, 103-105.

hariç, diğer maddeleri uygulanır.” SSGSSK’nın dışladığı hükümler arasında zamanaşımının kesilmesi durumunu düzenleyen 6183 sayılı Kanunun 103. maddesi yer almamaktadır. Dolayısıyla, 6183 sayılı Kanunun 103. maddesi tahsil zamanaşımı konusunda uygulanır. Tahsil zamanaşımını kesen haller tahdidi olarak sayılmıştır. Bunlar: Ödeme, Haciz İşlemi, Cebren tahsil ve takip muameleleri sonucunda yapılan her çeşit tahsilat, Ödeme emri tebliği, Mal bildirimi, mal edinme ve mal artmalarının bildirilmesi, Yukardaki beş sırada gösterilen muamelelerden her hangi birinin kefile veya yabancı şahıs ve kurumlar mümessillerine tatbiki veya bunlar tarafından yapılması, İhtilaflı kamu alacaklarında kaza mercilerince bozma kararı verilmesi, Kamu alacağının teminata bağlanması, Kaza mercilerince icranın tehirine karar verilmesi, İki amme idaresi arasında mevcut bir borç için alacaklı amme idaresi tarafından borçlu amme idaresine borcun ödenmesi için yazı ile müracaat edilmesi, Kamu alacağının özel kanunlara göre ödenmek üzere müracaatta bulunulması ve/veya ödeme planına bağlanmasıdır.

6183 sayılı Kanunun 103. maddesinin 2. fıkrasına göre zamanaşımı kesilmenin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren yeniden işlemeye başlar. Zamanaşımının bir bozma kararıyla kesilmesi halinde zamanaşımı başlangıcı yeni vade gününün rastladığı, kamu alacağının teminata bağlanması veya icranın kaza mercilerince durdurulması hallerinde zamanaşımı başlangıcı teminatın kalktığı ve durma süresinin sona erdiği tarihin rastladığı; takvim yılını takip eden takvim yılının ilk günüdür.

Zamanaşımı konusunda son olarak üzerinde durmak istediğimiz husus, müteselsil sorumluluk bakımından zamanaşımının başlaması ve kesilmesidir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 155. maddesine göre; “*Zamanaşımı müteselsil*

borçlulardan veya bölünemeyen borcun borçlularından birine karşı kesilince, diğerlerine karşı da kesilmiş olur. Zamanaşımı asıl borçluya karşı kesilince, kefile karşı da kesilmiş olur. Zamanaşımı kefile karşı kesilince, asıl borçluya karşı kesilmiş olmaz.” Türk Borçlar Kanunuyla birlikte 818 sayılı Borçlar Kanununun benimsediği tam teselsül-eksik teselsül (m.51) ayrımı son bulmuştur. Böylece, mülga kanun döneminde benimsenen ve eksik teselsül söz konusuyken zamanaşımı her sorumlu açısından ayrı ayrı incelenerek bir borçlu hakkında kesilirse diğeri hakkında kesilmez kuralı terk edilmiştir.⁶⁷⁸ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca, mütelselsil sorumlulardan biri için zamanaşımı kesilirse diğeri hakkında (tam-eksik teselsül ayrımı yapılmaksızın) da kesilecektir.⁶⁷⁹

IX. Yersiz Alınan Prim ve Ödemelerin İadesi

1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Fazla veya Yersiz Yere Aldığı Primleri İlgililere İade Yükümlülüğü

Kurumun yanlış bir uygulaması sonucu işverenler ya da sigortalılar kimi zaman gereğinden fazla prim ödeyebilir. Örneğin, bir işyeri kurum tarafından resen tescil edilmiş ve çalışan sigortalılardan prim tahsil edilmiş olabilir. Bağımsız çalışan bir kişi işçi, işçi olarak çalışan bir kişi bağımsız çalışan gibi prim ödeyebilir. Bunun dışında prim matrahının yanlış hesaplanması, isteğe bağlı sigortalılık konusunda hataya

⁶⁷⁸ 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde zamanaşımının uygulanması konusunda bkz. Y10HD, 19.1.2009, 13934/52, *Balcı/Yılmaz*, 273-274.

⁶⁷⁹ *Kılıçoğlu*, 464. Doktrindeki bir görüşe göre, mütelselsil sorumlulardan birine karşı kesilen zamanaşımı diğerlerine karşı da kesilme sonucunu doğurmamalıdır. Olması gereken hukuk bakımından bu kural derhal kaldırılarak haksız sonuçlar doğuran zamanaşımının kesilmesi kuralı son bulmalıdır. Bu yönde. *Eren*, 822.

düşülmesi, borçlanma ya da primlerin transferinde yanlışlıklar yapılması primlerin iadesi konusunu gündeme getirir.⁶⁸⁰ Zaten sınırlı bir geliri olan işçinin ücretinden kesilen fazla primlere katlanmasını, işverenlerin ise sebepsiz yere zarara uğramalarına susmasını beklemek hakkaniyetle de bağdaşmaz.⁶⁸¹ İşte bu nedenle mevzuatta birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Öncelikle, Sosyal Sigortalar Kanununun 84. maddesine göre ise; *“Yanlış ve yersiz olarak alınmış olduğu anlaşılan primler, alındıkları tarihlerden 10 yıl geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere ve sigortalılara geri verilir.”* Benzer bir düzenleme SSGSSK’da da öngörülmüştür. Buna göre *“Yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler, alındıkları tarihten on yıl geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine kanunî faizi ile birlikte geri verilir. Kanunî faiz, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden aybaşından, iadenin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanır. Ancak Borçlar Kanununun 65 inci maddesi hükmü saklıdır. Prim iadesi nedeniyle sigortalıların, isteğe bağlı sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının aylık, gelir, ödenek ve sağlık hizmetlerinden yararlanma şartlarını yitirmeleri durumunda, bu Kanuna göre ödenen aylık, gelir ve ödenekler ile sağlanan sağlık hizmetleri durdurulur. Yanlış veya yersiz yapılan masraflar 96 ncı madde hükümlerine göre ilgililerden geri alınır.”* (SSGSSK m. 89/3-4). Yanlış alınan primlerin iadesinin özünde sebepsiz zenginleşme alacağı vardır.⁶⁸² Ancak, TBK m.82’ye göre sebepsiz zenginleşmeden doğan istem hakkı bunun öğrenildiği tarihten itibaren iki yıl ve her halde zenginleşmenin gerçekleştiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle

⁶⁸⁰ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 202. Sözer, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta, 107-131.

⁶⁸¹ Çuhruk/Çolakoğlu/Bükey, 918.

⁶⁸² Tunçomağ, 244. Çenberci, 567. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 400.

zamanaşımına uğrar. Kanımızca, SSGSSK 89. maddesi iki yıllık süreyi göz ardı etmiştir. Dolayısıyla, burada işlemin öğrenildiği tarihe bakılmaksızın doğrudan on yıllık süre uygulanmalıdır.⁶⁸³

Öte yandan, SSGSSK’da “*Ancak Borçlar Kanununun 65 inci maddesi hükmü saklıdır.*” ifadesi yer almaktadır. Bu hüküm mülga 818 sayılı Borçlar Kanunda düzenlenmiş olup 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki karşılığı Geri İstenememe başlıklı 81. maddedir. Buna göre “*Hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şey geri istenemez. Ancak, açılan davada hakim, bu şeyin Devlete mal edilmesine karar verebilir.*” Gerçekten de bu hükümle beraber, haksız veya ahlaka aykırı nedenle ödenen primler geri istenemeyecektir. Herhangi bir çalışması bulunmayan dolayısıyla sigorta kapsamına girmesi mümkün olmayan bir kişi hileli bir şekilde bu ilişkiyi kurmuş ve primleri ödenmişse primler kendisine geri verilmeyecektir.⁶⁸⁴ Zira, primlerin geri verilmesi konusunda yüksek mahkemenin başvurduğu kıstaslardan biri dürüstlük ilkesidir. Yargıtay, önüne gelen uyuşmazlıklarda somut olayı dikkate alarak iadenin kapsamına karara bağlamaktadır. Örneğin, bir hamamda sigortalı olarak önce iki gün sonra da üç ay zorunlu sigorta bildirimi olan kişinin sigortalılığı fiilen çalışması olmaması nedeniyle iptal edilmiştir. Ancak, sigortalı bilgilendirilmemiş ve kendisine primleri iade edilmemiştir. Durumdan habersiz olarak beş yıl dört ay kadar daha bir süre düzenli olarak kuruma isteğe bağlı sigorta primi ödemiş ayrıca askerlik borçlanması yapmıştır. Daha sonra bu

⁶⁸³ Benzer görüş için bkz. *Tunçomağ*, 244. *Çuhruk/Çolakoğlu/Bükey*, 920.

⁶⁸⁴ Doktrindeki benzer yönde bir görüşe göre, böyle bir durumda geçersiz sigorta ilişkisi kurulur. “Kişi konusu suç teşkil eden veya ahlaka ve adaba aykırı bir işi ifa ediyor olabilir. Böyle bir çalışma nedeniyle de sigortalılık vasfı kazanılamaz. Kişi aslında mevcut bir çalışma ilişkisinin doğal sonucu olarak sigortalılık statüsüne girmemekte, sağlamayı umduğu bir yarar için sigortalı olmasını sağlayacak bir senaryo yaratmaktadır.”, *Sözer*, Sosyal Sigorta İlişkisi, 56. Geçersiz sigorta ilişkisi aynı yazara göre İş Hukukundaki geçersiz iş ilişkisine benzemektedir. Kamu düzenine ve genel ahlaka aykırılık var ise iş ilişkisi geçersiz sayılmaktadır. Bu kavramın Sosyal Güvenlik Hukukundaki karşılığı da budur., *Sözer*, Değerlendirme 2003, 242.

kişi emeklilik başvurusunda bulunmuş ancak talebi iptal edilen primleri nedeniyle reddedilmiştir. Yargıtay, sigortalının emekliliğe hak kazanmadığını belirten ilk derece mahkemesi kararını şu gerekçeyle bozmuştur: “Görevi ve ödevi Anayasa ve yasalarla belirlenmiş olan Kurumun kendi hatası sonucu davacının isteğe bağlı sigortalılığını kabul edip, uzun yıllar sonra iptaline karar vermesi MK 2. maddesinde gösterilen dürüstlük kuralları ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle davacının isteğe bağlı sigortalılığı geçerli sayılarak ve bu dönemde yaptığı askerlik borçlanması gözetilerek davacının emekliliğe hak kazanıp kazanmadığının irdelenerek sonuca göre karar vermesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup karar bozulmalıdır.”⁶⁸⁵ Başka bir uyuşmazlıkta ise, Bağ-Kur sigortalısı bir kişi beş buçuk yıllık bir süreyi borçlanmıştır. Kurum, daha sonra söz konusu kişinin vergi mükellefi olmadığını belirterek borçlanma işlemini iptal etmiştir. Sigortalı, borçlanma işleminin geçerliliği ve emekliliğe hak kazandığının tespiti için dava açmıştır. Yüksek mahkeme, borçlanma işleminin geçerli olduğunu zira kurumun koşulların varlığını dikkatle incelemeden ödemeyi kabul ettiğini, primleri yıllarca değerlendiğini, sigortalıya bu konuda güven verdiğini belirtmiştir. Ayrıca olayda, davacının kötü niyeti, hileli davranışı olduğu kanıtlanamamıştır. Bu durumda MK 2’nin hükmünün uygulanmasını engelleyecek bir durum oluşmamıştır.⁶⁸⁶

Sosyal Güvenlik Kurumca hataen veya yersiz olarak alınan primler alındıkları tarihten itibaren on yıl geçmemişse hisseleri oranında işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine yasal faiziyle birlikte verilir.⁶⁸⁷ Burada dikkat edilmesi gereken husus primler farklı tarihlerde

⁶⁸⁵ Y10HD, 28.12.2004, 7771/12651, *Sözer*, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta, 120.

⁶⁸⁶ Y10HD, 3.6.1991, 10399/5516, *Sözer*, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta, 129.

⁶⁸⁷ “Dava, AŞ kurucu ortaklığı nedeniyle Bağ-Kur sigortalısı olduğu dönemde bu şirkete ait işyerinden 506 sayılı Yasa kapsamında sigortalı çalışma bildirimleri yapılan davacının, çalışılan döneme ait 506

yanlış alınmışsa faizin son ödeme dönemine göre değil, her ödemenin yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren işleyecektir. Kurum, haksız olarak tahsil ettiği primleri iade etmezse aleyhine istirdat (geri alım) davası açılır. Bu davada kendisinden yersiz olarak prim alınan sigortalı veya işveren sadece kendi payını talep edebilir.⁶⁸⁸ Kanımızca, sigortalı ve işveren Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine birlikte de dava açabilmelidir. Bu davada iki davacı arasında ihtiyari dava arkadaşlığı oluşur. Nitekim, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 57. maddesine göre davaların temelini oluşturan vakıaların ve hukuki sebeplerin aynı veya birbirine benzer olması birden çok kişinin birlikte dava açabilmesine olanak vermektedir. Burada bahsi geçen on yıllık süre zamanaşımı süresidir.⁶⁸⁹

Kurum, ilgililerden primleri gecikme zammı ve cezası ile birlikte yersiz şekilde tahsil etmiş olabilir. Böyle bir durumda iade, ana para, gecikme zammı ve ödenen faiz miktarının tamamı üzerinden yasal faiz işletilerek belirlenir.⁶⁹⁰

Haksız olarak tahsil edilen idari para cezalarının ise bu kapsamda talep edilemeyeceği görüşündeyiz. Nitekim, kanunun lafzı açıkça yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler ifadesini kullanmaktadır. İdari para cezaları ise, kanunun

sayılı kapsamdaki sigorta bildirimlerine ait primlerin sigortalı hissesine düşen kısmının yasal faizi ile birlikte tahsili istemine ilişkin olup, mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Davanın yasal dayanağı, 5510 sayılı Yasanın 89. maddenin 3. fıkrasıdır. Anılan düzenlemeye göre, yanlış ve yersiz alınan primlerin alındıkları tarihten itibaren 10 yıl geçmemişse hisseleri oranında işveren ve sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara, veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine kanuni faizi ile birlikte geri verileceği ve kanuni faizin, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden aybaşından iadenin yapıldığı ayın başına kadar hesaplanacağı düzenlenmiştir. Dosya kapsamına göre, Mahkemece, 05.01.1999 ile 05.01.2009 tarihleri arasındaki döneme ait primlerin sigortalı hissesine düşen kısmının istirdatına karar verildiği anlaşılmakta ise de, Kurumdan talep tarihi olan 20.02.2009 tarihinden geriye doğru 10 yıllık süreye ait primlerin istirdatı mümkün olduğu gibi, primlerin ödendiği tarihten itibaren yasal faize hükmedilmesi isabetsizdir.”, Y10HD, 13.9.2012, 9897/14803, www.kazanci.com, 21.4.2015. Ayrıca, “İşveren tacir niteliği taşımış olsa bile ticari faizden yararlanamaz”, YHGK, 30.6.1965, 563/275, *Çenberci*, 579.

⁶⁸⁸ *Çenberci*, 573. Bu konuda bkz. Y10HD, 14.12.1973, 840/3160, *Tunçomağ*, 243.

⁶⁸⁹ *Tuncay/Ekmekçi*, 214. *Tunçomağ*, 244. Bu sürenin hak düşürücü süre olduğu yönünde bkz. *Çenberci*, 570.

⁶⁹⁰ *Sözer*, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta, 114.

öngördüğü düzenlemelere aykırılık durumunda taraflar aleyhine işletilen bir kurumdur. Şüphesiz ki bu yanlış uygulama Sosyal Güvenlik Kurumu için bir zenginleşme aracına dönmemelidir. Bu nedenle de ilgililer TBK m. 77-82 arası sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak ödemenin iadesini talep etmelidir.

İdari aşamada kesinleşen prim borçlarına karşı iş mahkemelerinde geri alım davası açılabilir.⁶⁹¹ Burada işverenlerin itiraz haklarını kullanıp kullanmadıkları araştırılmaz. Hatta, 6183 sayılı Kanuna göre kendisine ödeme emri gönderilen borçlu bu ödeme emrine süresinde itiraz etmese bile geri alım davasını açarak haksız olarak tahsil edildiğini düşündüğü parayı kurumdan talep edebilir. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında bu durumu şu şekilde teyit etmiştir: “Daha açık bir anlatımla 79. maddede (ölçümleme işlemine karşı) öngörülen süre geçmişse artık bu süreyi geçiren işveren aynı maddenin 3. fıkrası uyarınca mahkemeye başvurma hakkını kaybeder; ancak bu süre yersiz alınan primi geri alma hakkını ortadan kaldıran bir süre olmadığından 84. maddeye göre mahkemeye başvurulabilir.”⁶⁹² Buna karşılık, yeni tarihli bir başka kararında aksi yönde hüküm kurmuştur: “Yersiz ödeme, hukuki dayanağı bulunmaksızın yapılan ödemeyi ifade ettiğine göre asgari işçilik uygulamasının ve sonucunda yapılan prim tahakkuku işleminin yine kanunda öngörülen itiraz ve dava yolu ile tamamen veya kısmen hukuka aykırı olduğu kanıtlanmadıkça, Kurumun bu yöndeki işlemi şeklen hukuka uygun olmaya devam eder ve bu işleme göre yapılan ödeme de yersiz ödeme olarak nitelendirilemez. Aksi halde, Kanunla özel bir itiraz ve dava yolu öngörülen Kurum işlemlerinin, süresinde bu itiraz ve dava yoluna başvurulmak suretiyle hukuka aykırılığının tespitinin istenmemesi sonucunda kesinleşmesine karşın yeniden dava konusu edilmesi sonucu

⁶⁹¹ Çenberci, 676. Balcı/Yılmaz, 169. Tunçomağ, 243. Sözer, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta, 121.

⁶⁹² YHGK, 22.9.1976, 10-42/2527, www.kazanci.com, 18.4.2015.

doğar ki bunun da itiraz ve dava yolunun amacına ve Kurum alacaklarının yasada öngörülen prosedüre uygun olarak kesinleşmesini hedefleyen Kanun'un ruhuna uygun olduğu söylenemez...Bu nedenlerle işverenin prim ve gecikme zammı borcunu ödemek zorunda kaldığı ve istirdat isteminde bulunduğu hallerde dahi asgari işçilik uygulaması sonucu tespit edilen eksik işçilik tutarı üzerinden Kurumca re'sen tahakkuk ettirilen prim ve gecikme zammı borcunun iptaline yönelik davanın tebliğ tarihinden itibaren (1) aylık hak düşürücü süre içinde açılması gerekir. Aksi halde Kurumun re'sen prim tahakkuku işlemi şeklen hukuka uygun olmaya devam eder ve bu işleme göre yapılan ödeme de yersiz ödeme olarak nitelendirilemez. Somut olayda, Kurum müfettişinin yaptığı asgari işçilik incelemesi sonucu belirlenen eksik işçilik miktarı üzerinden Kurumca re'sen tahakkuk ettirilen prim ve gecikme zammının davacı şirkete 29.07.2009 tarihinde tebliğ edildiği, davacı şirketin 31.07.2009 tarihinde yeniden müfettiş incelemesi talep ettiği, Kurumca ikince kez müfettiş incelemesi isteminin 06.08.2009 tarihinde reddine karar verildiği, anılan dilekçenin asgari işçilik uygulamasının esasına yönelik herhangi bir itiraz içermemesi nedeniyle bu haliyle Kanun'un 85/3 maddesi anlamında itiraz dilekçesi olarak kabulünün de mümkün bulunmadığı, davacı şirketin prim ve gecikme zammını 14.08.2009 tarihinde ödediği, eldeki davanın 5510 sayılı Kanun'un 85/3 maddesinde belirtilen 29.07.2009 tebliğ tarihinden itibaren (1) aylık hak düşürücü sürenin dolmasından sonra 07.10.2009 tarihinde açıldığı, Kanun'da açıkça yazılı itiraz ve dava prosedürünün prim ve gecikme zammının tebliğine dair yazıda yer almamış olmasının tebliğ yazısının hukuken geçersizliği sonucunu doğurmayacağı anlaşılmakla, istirdata konu ödemenin dayanağı olan Kurum işleminin hak düşürücü süre içinde itiraz ve dava yoluna başvurulmaması nedeniyle kesinleşmesinden ötürü istirdat davasının reddine karar verilmesi gerekirken

yazılı biçimde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir....”⁶⁹³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararının daha isabetli olduğu kanaatindeyiz. Zira, süresinde itiraz etmeyen veya herhangi bir sebepten ötürü itiraz etmeyi unutan ya da cebri icra tehdidi altında borcunu ödeyen işvereni yersiz alınan prim borcuna mahkum etmek hakkaniyetle bağdaşmaz. Ayrıca bu durum kurumun kanunun bir maddesinden yararlanmak suretiyle zenginleşmesine yol açabilir. Öte yandan, bir an için SSGSSL 89/3 hükmüne dayanılarak dava açılmayacağını kabul etsek bile bu durum genel hükümlere göre sebepsiz zenginleşme davası açılmasına engel oluşturmayacaktır.

Yanlış veya yersiz alınan primlerin iade edilmesi sigortalı veya hak sahiplerine yapılan yardımları da etkiler. Nitekim, sigortalıya veya hak sahiplerine iade edilen primler, bu primler karşılığı yapılan yardımların, bağlanan aylık ya da tahsislerin sona ermesine neden olabilir. SSGSSK 89. maddesinin 4. fıkrasının son cümlesine göre yanlış veya yersiz yapılan masraflar kanunun 96. maddesi hükümlerine göre ilgililerden geri alınır. SSGSSK 89. maddesinin 3. ve 4. fıkraları ile SSGSSK 96. maddesi birlikte ele alındığında ortaya çıkan sonuç, kanun koyucunun bazı sigorta ilişkilerini geçmişe etkili olarak geçersiz saydığıdır.⁶⁹⁴ Sosyal Sigortalar Kanununun 84. maddesinin son fıkrasında ise iade edilen primler dolayısıyla yardım ve ödemelerin durdurulacağı; ancak daha önce sağlanan yardımlara ait giderlerin ilgililerden geri alınamayacağı hükmü düzenlenmekteydi. Sosyal Sigortalar Kanununun 84. maddesi ilgilere önceden sunulan yardım veya ödemelerin geri alınamayacağını

⁶⁹³ Y21HD, 19.9.2013, 3212/16204, www.kazanci.com, 21.4.2015.

⁶⁹⁴ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 24.

düzenlenmekteydi. Buna karşın, SSGSSK herhangi bir ayırım yapmadan sunulan edimlerin baştan itibaren geri alınacağını belirtmektedir.⁶⁹⁵

Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus, SSGSSK 89. maddesinin 3. fıkrasının SSGSSK 53. maddesinin 5. fıkrası karşısındaki durumudur. Kanunun 53. maddesi⁶⁹⁶ sigorta hallerinin birleşmesi durumunu çeşitli ihtimalleri göz önünde tutarak düzenlenmektedir. SSGSSK 53/5'e göre *“Birinci fıkra hükmü saklı olmak üzere sigortalının, bu madde hükmüne göre sigortalı sayılması gereken sigortalılık halinden başka bir sigortalılık hali için prim ödemiş olması durumunda, ödenen*

⁶⁹⁵ Sözer, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta, 113.

⁶⁹⁶ 5510 sayılı Kanun m.53: “Sigortalının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında, (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Ancak, sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınanlar, yazılı talepte bulunmak ve Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırına ilişkin hükümler saklı olmak kaydıyla, esas alınmayan sigortalılık statüsü kapsamında talep tarihinden itibaren prim ödeyebilirler. Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilir. Bu fıkra hükümlerine göre ödeme talebinde bulunulduğu halde ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkı düşer. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi dışındaki diğer sigortalılık durumu dikkate alınır.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı bildirilemezler.

İsteğe bağlı sigortalı olanların 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına tabi olacak şekilde çalışmaya başlamaları halinde, bu Kanunun 51 inci maddesinin üçüncü fıkrası saklı kalmak kaydıyla isteğe bağlı sigortalılık hali sona erer.

Sigortalının, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık halleri ile 5 inci maddenin (a) ve (e) bentlerine tâbi sigortalılık hallerinin çakışması halinde, 4 üncü madde kapsamında sigortalı sayılır ve birinci fıkra hükmü uygulanır.

Birinci fıkra hükmü saklı olmak üzere sigortalının, bu madde hükmüne göre sigortalı sayılması gereken sigortalılık halinden başka bir sigortalılık hali için prim ödemiş olması durumunda, ödenen primler birinci fıkraya göre esas alınan sigortalılık hali için ödenmiş ve esas alınan sigortalılık halinde geçmiş kabul edilir. ⁽¹⁾

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk defa sigortalı sayılanlardan 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış olanların yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde, en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali, hizmet sürelerinin eşit olması ile malûllük ve ölüm halleri ile yaş haddinden re'sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık halinin kanunla değiştirilmesi durumunda ise son sigortalılık hali esas alınır.”

primler birinci fıkraya göre esas alınan sigortalılık hali için ödenmiş ve esas alınan sigortalılık halinde geçmiş kabul edilir.” Oysa, SSGSSK 89/3 yersiz veya yanlış alınmış primlerin iadesini hüküm altına almaktadır. Bu iki düzenleme arasında çelişki olup olmadığı tartışmalara yol açmıştır. Doktrindeki bir görüşe göre mevcut iki norm aynı konuda farklı hükümler içermesi sebebiyle çatışmaktadır. Bu sorun da SSGSSK 53/5 hükmü lehine çözüme bağlanmalıdır.⁶⁹⁷ Oysa burada farklı bir değerlendirmeye gitmek gerekir. SSGSSK 89. maddenin 3. fıkrası kanunun 53.maddesinin 5. fıkrasına göre daha kapsayıcıdır. Yersiz alınan primlerin iadesi, yukarıda da bahsettiğimiz şekilde çeşitli sebeplerden kaynaklanabilir. Bu primlerin iadesi ise SSGSSK 89/3. çerçevesinde ele alınmaktadır. SSGSSK 53.maddesi ise sigortalılık hallerinin çakışması durumunu irdelemektedir. Üzerinde durduğumuz 53/5 sigortalı sayılması gereken sigortalılık halinden başka bir sigortalılık hali için prim ödenmesi halinde nasıl bir yöntem izleneceğini düzenlemektedir. Kanımızca, SSGSSK 53/5’e göre kurulmuş bir sigorta ilişkisi vardır. Ancak, bu ilişkide taraflar sigortalılığın niteliği konusunda hataya düşerek farklı bir sigortalılık hali için prim ödemektedir. Kanun bu halde primlerin iade edilmeyeceğini tersine birinci fıkraya göre esas alınan sigortalılık hali için ödenmiş ve esas alınan sigortalılık halinde geçtiğini kabul etmektedir. Bu

⁶⁹⁷ Bu görüşe göre, 5510 sayılı Kanunun 53/V. fıkrası açıkça nitelendirilmese bile şekli sigorta ilişkisinin bir tezahürüdür. Peki, şekli sigorta ilişkisi ne demektir? Şekli sigorta ilişkisi, sigortalı veya Kurumun sigortalılık ilişkisinin kuruluşu bakımından yanılığa düşmesi ile meydana gelmektedir. Bu borç ilişkisi, taraflardan birinin prim ödemesi ve sigorta yardımlarından yararlanması; diğerinin ise prim tahsilatı yapmasıyla gerçekleşir. Bu durum, kanunun aradığı şartlarda çalışma ilişkisinin yokluğunda oluşur. Diğer bir deyişle, görünüşte bir sigorta ilişkisi vardır ve fakat bu durum zorunlu sigorta ilişkisi ile benzer sonuçları doğurmaktadır. Söz konusu çatışma, şekli sigorta lehine çözüme bağlanmalıdır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz.. *Sözer*, Sosyal Sigorta İlişkisi, 52-53. *Sözer/Saraç*, 155-156. (Türk Sosyal Güvenlik mevzuatında bu yönde bir düzenleme veyahut kavram bulunmamaktadır.) Keza aynı yazar, bu iki normla ilgili olarak Kanunun 89’u maddesini geçersiz sigorta ilişkisine yönelik bir düzenleme; 53/V. fıkrasını ise şekli sigorta ilişkisi için getirilen bir hüküm olup olmadığını tartışmaya açmıştır., *Sözer*, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta, 135-138.

açından, maddeler arasında bir çatışma bulunmamaktadır. SSGSSK 53/5. fıkrası özellikli bir durumu düzenlemektedir.⁶⁹⁸

2. Sosyal Güvenlik Kurumunca Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin İlgililerden Geri Alınması

Sosyal Güvenlik Kurumu kimi zaman fazla ve yersiz ödemeler yapmaktadır. Bunun nedeni mükerrer, hatalı veya hileli prim hesabı olabileceği gibi sahte sigortalılıktan kaynaklanan ödemeler ya da asgari işçilik oranının eksik hesaplanmasında olabilir. Bu ödemelerin nasıl ve hangi şartlar altında geri alınacağı kanun koyucu tarafından hüküm altına alınmıştır. Öncelikle, Sosyal Sigortalar Kanununun ilk halinde bu konuda bir düzenleme bulunmamaktaydı. 4958 sayılı Kanun ile Sosyal Sigortalar Kanununun 121. maddesinin başlığı Sigorta Yardımlarının Haczedilemeyeceği, Yanlış ve Yersiz Ödemelerin Tahsili şeklinde değiştirilerek maddeye yeni bir fıkra eklenmişti. Şöyle ki “*Sigorta yardımlarının haczedilemeyeceği, yanlış ve yersiz ödendiği anlaşılan her türlü gelir, aylık ve sigorta yardımları 84.maddenin son fıkrası saklı kalmak kaydıyla, ilgililerin sonraki her çeşit istihkaklarından kesilmek suretiyle geri alınır. Kurumun genel hükümlere göre takip hakkı saklıdır.*” 2004 yılında 5073 sayılı Kanunla⁶⁹⁹ Sosyal Sigortalar Kanununun 37. maddesi yeniden düzenlenmişti. Buna göre yersiz veya haksız olarak geçici iş göremezlik ödeneği aldığı tespit edilenler yersiz veya haksız surette aldıkları iş göremezlik ödeneğini üç katı olarak Kuruma iade etmek zorundadırlar. Bu hüküm hastalık sigortası için getirilmişti.⁷⁰⁰ Daha sonra, 2005

⁶⁹⁸ Benzer görüş için. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 178. Yazarlara göre, Kanunun 53/5 düzenlemesi, 89/3’ün istisnasıdır.

⁶⁹⁹ RG. 28.1.2004, 25360.

⁷⁰⁰ Güzel/Özkaraca, 488-489.

yılında 5386 sayılı Kanunla ölüm geliri ve aylıklarından yapılan yersiz ödemelerinin geri alınacağına dair fıkra Sosyal Sigortalar Kanununa eklendi. Bağ-Kur Kanunun 67. maddesinde benzer bir düzenleme mevcuttu. Buna göre *“Bu kanun gereğince bağlanacak aylıklar, nafaka borçları dışında, haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez. Ancak, sigortalılara veya hak sahibi kimselerine Kurumca fuzulen ödendiği anlaşılan her türlü aylık yardımlar 55.maddenin son fıkrası saklı kalmak kaydıyla, ilgililerin, sonraki her çeşit istihkaklarından, kesilmek suretiyle geri alınır.”* Keza, Emekli Sandığı Kanununun 87. maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktaydı. Buna göre *“Her ne suretle olursa olsun istihkaklarından fazla yapılan ödemeler, ilgililerin, varsa sonraki her çeşit istihkaklarından hüküm alınmaksızın kesilmek suretiyle geri alınır. Ancak, ilgili, Sandıkça yapılan bu muamelenin yersizliği hakkında Danıştay’da dava açabilir. Herhangi bir nedenle Sandık tarafından ilgilere istihkaklarından fazla veya yersiz olarak yapılan ödemelerin, bu hatalı işlemlerin düzeltildiği tarihten geriye doğru hesap edilecek beş yıllık tutarları tahsil edilir. Tahsilin ne şekilde yapılacağı yönetmelikle düzenlenir.”*

Yersiz alınan ödemelerin geri alınması konusu SSGSSK’da önceki kanunlardaki eksikleri de kapatacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Nitekim, Sosyal Sigortalar, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı Kanunlarında iade yükümlülüğünün kapsamı düzenlenmemiştir. SSGSSK bu eksiklikleri gidermiştir. Ayrıca bu konuda Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik⁷⁰¹ bulunmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 96. maddesinin amacı ilgililere yapılan fazla veya yersiz ödemelerin geri alınarak kurumun gider kaybının

⁷⁰¹ RG. 27.9.2008, 27010.

önlenmesi ve kişilerin kurum aleyhine haksız bir biçimde zenginleşmesinin önüne geçilmesidir.⁷⁰²

Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgililere yaptığı fazla veya yersiz ödemeleri alabilmesi için kurumun işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara, gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, fazla veya yersiz olarak çeşitli ödemeler yapması gerekir. Kurum, fazla veya yersiz yaptığı ödemeleri tespit edince bunu ilgililerden geri ister. Kanun koyucu haksız olarak yapılan ödemeleri iki farklı kategoride ele almıştır: Bunlardan ilki, ilgililerin kasıtlı veya kusurlu davranışlarının neden olduğu ödemeler, diğeri ise kurumun kendi hatasından kaynaklanan ödemelerdir. Şöyle ki,

- İlgililere yapılan ödemeler sigortalı veya diğer kişilerin kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı
- Sosyal Güvenlik Kurumunun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmi dört ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, yirmi dört aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır.

Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5.maddesinin 1. fıkrasına göre ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışları

⁷⁰² *Aslanköylü*, Şerh II, 2560.

şunlardır: 1) Kuruma verilen veya ibraz edilen belgelerle gerçeğe aykırı bildirimde bulunulması 2) Kurumca hazırlanan belgelerle bildirilmesi taahhüt edilen durum değişikliklerinin bir ay içinde kuruma bildirilmemesi 3) SSGSSK’da öngörülen şartları yerine getirmediği halde sahte bilgi ve belgelerle sağlık hizmetleri ve diğer haklardan, ödeneklerden yararlanılması ile gelir veya aylık bağlatılması 4) Sahte hizmet kazandırılmak suretiyle sağlık hizmetleri ve diğer haklardan, ödeneklerden yararlanılması ile gelir veya aylık bağlatılması 5) Boşanma nedeniyle gelir veya aylık bağlandıktan sonra boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşanması⁷⁰³ 6) Gelir ve aylıklarının kesilmesi gerektiği halde durumun gizlenmesi ve/veya bildirilmemesi 7) Sigortalılar ile gelir veya aylık alanlara yapılan ödemelerden, hak sahipliği sona ermesine rağmen her hangi bir kişi tarafından tahsilat yapılmasıdır.

Yönetmeliğin 6. maddesinin 1. fıkrası ise kurumun hatalı işlemlerinin neler olabileceğini örneklemektedir. Buna göre ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışları dışında kalan kurum çalışanlarının kasıtlı veya kusurlu davranışları, ihmali, dikkatsizliği ve bilgisizliği gibi nedenlerdir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun geri alım hakkının beş ve on yıllık sürelerle sınırlandırılmasının özünü ilgililerin sürekli borç tehdidi altında bırakılmamaları gereği oluşturmaktadır.⁷⁰⁴

⁷⁰³ “Hakkında verilen boşanma kararı 05.04.2002 tarihinde kesinleşen davacıya, 1996 yılında yaşamını yitiren babası üzerinden hak sahibi kız çocuğu sıfatıyla bağlanan ölüm aylığının, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığının belirlendiği gerekçesiyle davalı Kurumca 2009 yılında gerçekleştirilen işlemle 26.10.2008 tarihi itibarıyla kesilerek, yersiz ödendiği ileri sürülen aylıklar yönünden borç tahakkuk ettirildiği, anlaşılmaktadır. Dava; boşanma kararı üzerine bağlanan ölüm aylığının kesilmesi işleminin iptali ve kurumca yersiz ödenen aylıkların tahsili istemine ilişkindir. Sosyal Güvenlik Kontrol Memurluğunca gerçekleştirilen soruşturmada elde edilen somut veri ve saptamalar, yargılama aşamasında Emniyet Müdürlüğü görevlilerince yapılan araştırma sonucunda düzenlenen tutanak içerikleri, davacının adres olarak beyan ettiği yerlerde yapılan araştırma sonucunda tespit edilen adreste alınan beyanda ilgililerin 1 yıl önce komşuları olduğunu ve beraber yaşadıklarını beyan ettiği hususları ve tüm dosya kapsamı dikkate alındığında, davacı ile boşandığı eşinin fiilen birlikte yaşadıkları belirgindir...”, Y10HD, 24.11.2014, 17335/24603, (www.kazanci.com), 27.4.2015,

⁷⁰⁴ Özkara, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 162. *Aslanköylü*, Geri Alım, 26.

Sosyal Güvenlik Kurumunun yersiz veya fazla olarak yaptığı ödemelerin iadesini neler oluşturduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Kanunun lafzında ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışları ile kurumun hatalı uygulaması arasında bir ağırlık farkı olduğu yapılan ödemelerin istenebileceği süre ile faiz başlangıcı konusunda kendini belli etmektedir. Buna karşın, geri alımın kapsamı konusunda herhangi bir ayırım gözetilip gözetilmediği SSGSSK’da ifade edilmemiştir. Kanımızca, bu ayırımın özünü iyiniyetli kazanımın korunup korunmayacağı meselesi oluşturmaktadır. SSGSSK 96.maddesinde “...*ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır.*” ifadesi yer almaktadır. Doktrinde, genel hükümler kavramından ne anlaşılması gerektiği üzerinde fikir birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre bundan kasıt Türk Borçlar Kanununun sebepsiz zenginleşmeye ilişkin hükümleridir.⁷⁰⁵ Buna karşın bizim de katıldığımız diğer görüşe göre bu düzenleme sadece tahsile yönelik bir anlam barındırmaktadır.⁷⁰⁶ Nitekim, aksinin kabulü sözü geçen cümleyi maddenin tamamından ayrıksı bir biçimde yorumlamak olacaktır. Oysa, bu madde iadenin nasıl yapılacağını mahsuplaşma imkanı olup olmamasına göre değerlendirmektedir. Her ne kadar genel hükümler ibaresinin bir tahsil yöntemi olarak kullandığı görüşünde olsak da, bizce, Türk Borçlar Kanununa gidilmesini engelleyecek bir düzenleme SSGSSK’da yer almamaktadır.⁷⁰⁷ Sebepsiz zenginleşmeye dair hükümler özel bir düzenleme olmasa da bütün borç ilişkilerinde uygulanabilir niteliktedir.

Türk Borçlar Kanununun 79 ve 80. maddeleri zenginleşmenin iyi veya kötü niyetli olmasına göre bir ayırım yapmıştır. Türk Borçlar Kanunun 79. maddesinin 2.

⁷⁰⁵ Sözer, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta (Genel Görüşme), 148. Turan, Şekli Sigorta-Geçersiz Sigorta (Genel Görüşme), 147-148.

⁷⁰⁶ Özkaraca, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 172.

⁷⁰⁷ Benzer görüş için Özkaraca, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 172. Akpulat, 202.

fıkrasına göre “Zenginleşen, zenginleşmeyi iyiniyetli olmaksızın elden çıkarmışsa veya elden çıkarırken ileride geri vermek zorunda kalabileceğini hesaba katması gerekiyorsa, zenginleşmenin tamamını geri vermekle yükümlüdür.” Kötü niyetli zenginleşenin geri verme borcunun kapsamını elinden çıkarmış olup olmadığına bakmaksızın müspet ve menfi ile objektif ve sübjektif zenginleşmenin tamamı oluşturur.⁷⁰⁸ Kötü niyetli zenginleşen ise zenginleşmenin haklı bir sebebe dayanmadığını bilen veya bilmesi gereken kişidir.⁷⁰⁹ Bundan hareketle, SSGSSK uyarınca Kurumun fazla veya yersiz prim ödemesi sigortalı veya diğer kişilerin kasıtlı ve kusurlu davranışlarından doğmuşsa bu kişiler kötü niyetlidir. Dolayısıyla, kendilerine yapılan haksız ödemelerin tamamını kanuni faizi ile birlikte kuruma iade edilmelidir.

Buna karşın, yapılan ödeme Sosyal Güvenlik Kurumun hatasından kaynaklanmışsa ve kişi bunu bilmiyor ya da bilebilecek durumda değilse iyi niyetlidir. Sürekli değişen, oldukça karmaşık bir yapı oluşturan ve çelişkili yargı kararlarının olduğu sosyal güvenlik mevzuatının sigortalılar tarafından eksiksiz bilinmesini beklemek haksızlık olacaktır. Böyle bir yapı içinde kurumun hatalı uygulaması karşısında iyi niyetli sigortalıların korunması gerektiği esası kabul edilmelidir. Ayrıca Danıştay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, idarenin hukuka aykırı işlemleri geri alabileceği konusunda oldukça yerinde şu kararı vermiştir: “...İdarenin, hukuka aykırı işlemine bireylerin gerçek dışı beyanı ya da hilesi neden olmuş ise veya geri alınan idari işlem yok sayılabilecek bir sakatlıkla malul ise, yahut tesis edilen işlemde bireylerin kolayca anlayabileceği açık bir hata söz konusu ise ve de idareye haber vermemiş ise iyi niyetten söz edilemez ve bu karara istinaden ifa edilen kanunsuz

⁷⁰⁸ Eren, 884-885.

⁷⁰⁹ Eren, 885.

ödemelerin herhangi bir süreye bağlı olmaksızın geri alınması mümkündür. Ne kadar ki bu durumun dışında kalan yersiz ve hatalı ödemelerin iyi niyetin, yasa kadar önemli bir kural olduğu ve ifade edilen istisnai haller dışında kalan hatalı ödemelerin ancak iptal davası açma süresi içinde ve de iptal davası açılmış ise bu dava sonuçlanıncaya kadar geri alınabileceği kabul edilmelidir.”⁷¹⁰ Bu yönde benzer bir karar Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu tarafından da şu şekilde verilmiştir: “...Nasıl ki iptal davası açabilmek için gerekli olan süre geçtikten sonra, istikrarın korunması pahasına, kişiler aleyhindeki hukuka aykırı (yanlış) idari işlemlerinin artık iptali istenemiyor ve işleme suni bir sıhhat tanınarak idare iptal davası tehdidinden kurtulamıyorsa, bunun aksini de düşünmek, yani idare edilenlerin de haklarında yapılmış işlemlerin geri alınabileceği tehlikesinden kurtarılmaları gerekir...Topluma ve kişiye hizmetle yükümlü bir hukuk devleti, kişiye haksızlık yapmamak, kendisinin yararlandığı bir süreden kişiyi de faydalandırmak zorundadır. Sebepsiz zenginleşme davası hakkaniyete dayanan bir davadır. Oysa kişiyi (özellikle intibaklarda memuru) ilelebet bir durumun değiştirebileceği endişesi içinde bırakmak ve yanlış işlemin doğuşunda hiçbir payı bulunmayan iyi niyetle zenginleşen kişiyi aldığını geri verdikten sonra, bu yanlış işlem ve ivazsız kazandırma olmasa idi bulunacağı durumdan daha kötü bir duruma düşürmek hakkaniyet ilkesi karşısında, hukuken savunulamayacak bir tutum olur. Bu nedenle, nasıl ki iptal davası süresi veya kanunlarda ayrı bir süre belirtilmişse bu süre geçince kişi için işlem kesinleşiyorsa, bu sürelerin geçişinin, idare için de işlemi kesinleştireceği kabul edilmelidir...”⁷¹¹ Her iki yüksek mahkeme de iyi niyetli

⁷¹⁰ DİBBGK, 22.12.1973, 8/4, *Aslanköylü*, Geri Alım, 31. *Özkaraca*, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 163.

⁷¹¹ YİBK, 27.1.1973, 6/2, *Aslanköylü*, Geri Alım, 30-31. *Özkaraca*, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 164-165.

kişilerin korunması gerektiği görüşündedir. Bu açıdan da verilen kararlar birbirleriyle uyumludur.

Kanımızca, Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine iyi niyetle zenginleşen elinde kalan miktarla sorumlu olmalıdır.⁷¹² Nitekim, TBK m.79/1'e göre "*Sebepsiz zenginleşen, zenginleşmenin geri istenmesi sırasında elinden çıkmış olduğunu ispat ettiği kısmın dışında kalanı geri vermekle yükümlüdür.*" Yüksek mahkeme bir kararında bu durumu şu şekilde vurgulamıştır: "...iyi niyetle zenginleşen kimse, zenginleşmenin geri verilmesinden dolayı, zenginleşme hiç olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşürülemez. Yaşam deneyimleri ve günümüzün ekonomik koşullarına göre davalının, kendisine ödenen dava konusu yaşlılık aylıklarını tüketerek elden çıkarmak zorunda kalan, günü gününe kısıt kısıtına geçinen kimselerden olduğunun da kabulü gerekir..."⁷¹³ Yargıtay Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde iade borcunun kapsamını belirlerken mülga 818 sayılı Borçlar Kanunun 63. (şimdiki m.79) maddesini dikkate almıştı.⁷¹⁴ Ancak, SSGSSK 96.maddesinin

⁷¹² Benzer görüş için bkz. *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, 402. *Özkaraca*, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 168. *Aslanköylü*, Geri Alım, 32. *Caniklioğlu*, Değerlendirme 2012, 476-478.

⁷¹³ Y10HD, 20.10.2009, 11103/15867, *Ekmekçi*, Değerlendirme 2009, 397-398.

⁷¹⁴ "...Uyuşmazlığa bakıldığında; davalı Döndü'nün okur yazar olmadığı, 16 yaşında evlendiği, evliliğin iptaline ilişkin yargılamaya katılmadığı, evliliğin iptali kararının Hüseyin tarafından tebliğ alındığı, doğurduğu 4 çocuğun nüfusa geçerli evlilik içinde olmuş gibi kaydedildiği, ölüm aylığı isteminde, kendisini mirasçı gösteren veraset ilamı ve vukuatlı nüfus aile kaydı ile davacı Kuruma başvurduğu, sonuçta kendisine ölüm aylığı bağlandığı anlaşılmaktadır. Tüm bu bilgiler değerlendirildiğinde, davalı kötüniyetli olmayıp, Kurumu yanıltmadığının açık olması, davacı Kurum tarafından da kötüniyetli olduğunun iddia ve ispat edilememesi ve yaşam deneyleri ile günümüzün ekonomik koşullarına göre davacı kendisine ödenen aylıkları tüketerek elden çıkarmak zorunda kalan, günü gününe geçinen kimselerden olup, Borçlar Kanunu'nun 63. maddesi hükmünde ifadesini bulan iyiniyetle zenginleşen kimsenin zenginleşmenin geri verilmesinden dolayı zenginleşme hiç olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşürülemeyeceğine ilişkin hukuki ilke karşısında, bu aylıkların davalıdan istirdadının mümkün olamayacağı açıktır...", Y10HD, 14.3.2011, 16564/3321; "...Kurumun yersiz ödemedi kaynaklanan alacaklarına ilişkin süregelen uyuşmazlıklara uygulanması zorunlu olduğu gibi, bu konuda 818 Sayılı Borçlar Kanununun, geri verilmesi gereken tutarın belirlenmesinde genel hüküm niteliğinde bulunan 63'üncü maddesinin de göz önünde tutulması gerekmektedir. Bilindiği üzere, iyi niyetli zenginleşen, sebepsiz zenginleşme konusunun kendisinden istendiği tarihten önce elinden çıktığını iddia ve ispat ettiği miktar oranında ret ve geri vermeyle yükümlü olmayacaktır. Buna karşın; zenginleşen, zenginleşme anında veya sonrasında mal varlığındaki artışın geçerli bir hukuki sebebe dayanmadığını biliyor veya bilmesi gerekiyor ise, kötü niyetli sayılacağı kuşku bulunmamaktadır...", Y10HD, 27.5.2010, 2366/7568; "...Davanın yasal dayanağı Sosyal Sigortalar

yürürlüğe girmesiyle birlikte yüksek mahkeme, sözü geçen düzenlemenin özel bir hüküm olduğunu ve Türk Borçlar Kanununa göre önceliği olduğuna hükmetmiştir. Gerçekten de Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararına göre “...Uyuşmazlık konusu somut olayda, belirtilen ilkeler doğrultusunda yapılan değerlendirmede; 5510 sayılı Kanunun 818 sayılı Borçlar Kanununa göre özel nitelikte olduğu, bu kapsamda 5510 sayılı Kanunun 96. maddesi hükmünün sebepsiz zenginleşme nedeniyle yersiz ödemelerin Kuruma iadesi konusunda özel nitelikte düzenleme içerdiği açıktır. Bu durumda özel kanun niteliğindeki 5510 sayılı Kanunun özel düzenleme içeren 96. maddesi hükmünün genel nitelikteki 818 sayılı Borçlar Kanununun 63. maddesi hükmüne nazaran uygulama önceliğine sahip olduğu tartışmasızdır...”⁷¹⁵ Karara ekli karşı oy yazısında ise şu düşüncelere yer verilmiştir: “...Sebepsiz zenginleşenin iade borcunu düzenleyen 818 sayılı Borçlar Kanununun 63. maddesi hükmünün, diğer bir ifade ile somut olayın özelliğine göre değerlendirilebilecek ‘sigortalının iyi niyeti’ halinde ‘elinde kalan bir şey yoksa iade yükümü yoktur’ düzenlemesinin uygulamasına imkan kalmamıştır. Zira 5510 sayılı Kanunun 96. maddesi sadece sigortalının kasıt veya kusurlu davranışını değerlendirmekte, ancak her durumda sigortalıyı iade borcu altına sokmakta ve sigortalı iyiniyetli olsa dahi geriye doğru 5 yıllık yersiz ödemeyi (şartları olduğu takdirde faizi ile birlikte)iade ile yükümlü

Kanununun 68. maddesinin 6. bendidir. İyi niyetli zenginleşen sebepsiz zenginleşme konusunun kendisinden istendiği tarihten önce elinden çıktığını iddia ve ispat ettiği miktar nispetinde ret ve iadeyle yükümlü olmayacaktır. Buna karşın; zenginleşen, zenginleşme anında veya sonrasında mal varlığındaki artışın geçerli bir hukuki sebebe dayanmadığını biliyor veya bilmesi gerekiyor ise kötü niyetli sayılacağına kuşku bulunmamaktadır. Davalıya ödenen ölüm aylıklarından kaynaklanan yersiz ödemeleri iade yükümünün, 5510 Sayılı Kanunun 96. maddesi hükmü gereği, ...tarihleri arasındaki aylıkların tutarı olduğu gözetilmeksizin ve Kurumun, düzeltme işlemi sonucu bildirdiği yersiz ödenen aylıklara ilişkin tutarlar nazara alınmaksızın, bozma öncesi bildirilen aylık tablosu dikkate alınarak hüküm kurulmuş olması, usul ve yasaya aykırıdır.”, Y10HD, 24.5.2010, 5542/7277, (www.kazanci.com), 27.4.2015.

⁷¹⁵ YHGK, 15.6.2012, 21-196/396, (www.kazanci.com), 27.4.2015. Bu yönde kararlar için ayrıca bkz. YHGK, 15.6.2011, 21-362/409; YHGK, 5.10.2011, 10-476/584, *Özkaraca*, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 171. Kararı yerinde bulan görüş için bkz. *Uşan*, Değerlendirme 2011, 519-526.

olmaktadır. Dolayısıyla 96. maddenin yürürlük tarihi sonrasında BK 63. maddenin uygulanmasına imkan bulunmadığı yönündeki değerlendirme sonuç itibarıyla iyiniyetli sigortalının aleyhine sonuç doğurmaktadır. Ayrıca, BK'nun 63. maddesinin 5510 sayılı Kanunun 96. maddesi karşısında uygulama yeri olmadığının kabulü, BK'nun 63. maddesinin sebepsiz zenginleşenin iade borcunun kapsamını, 5510 sayılı Kanunun 96. maddesinin ise Kurumun alacak hakkının kapsamını düzenlemesi, diğer bir ifade ile farklı hususları düzenlemesi ve farklı hususları düzenleyen iki kanun hükmü arasında genel kanun-özel kanun değerlendirilmesinin yapılmasına da imkan bulunmaması karşısında isabetsizdir...’’⁷¹⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 96. maddesi faizin başlangıcı konusunda ikili bir ayrıma gitmiştir. Eğer yapılan fazla veya yersiz ödemeler ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışlarından doğmuşsa kanuni faiz ödemenin yapıldığı tarihten itibaren işlemeye başlar. Buna karşılık, kurumun kendi hatası sonucu böyle bir ödeme yapıldıysa bu ödemeler toplamının ilgiliye tebliğinden itibaren yirmi dört ay⁷¹⁷ içinde yapılacak ödemeler faizsiz olarak, yirmi dört aydan sonra ise yapılacak ödemeler bu sürenin sonundan itibaren hesaplanacak kanuni faiz ile geri alınır. Alacakların yersiz ödemelere mahsubu, en eski borçtan başlanarak borç aslına yapılır, kanunî faiz kalan borca uygulanır. Bu hüküm ilgili hak sahiplerinin muvafakat etmeleri kaydıyla, aynı dosyadan diğer bir hak sahibine yapılan yersiz ödemelere mahsubunda da uygulanır. Yersiz ödemenin gelir ve aylıklardan kesilmesinde, kesintinin başlayacağı ödeme dönemi başı itibarıyla kanunî faizi ile

⁷¹⁶ Bu karşı oy yazısı, Birinci Başkanvekili Mahmut Bilgen tarafından kaleme alınmıştır.

⁷¹⁷ 5510 sayılı Kanunun 96.maddesinin ilk halinde bu süre “3 ay” olarak belirlenmişti. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası ise 24 aya çıkarılmıştır.

birlikte hesaplanan borç tutarı, gelir ve aylıktan % 25 oranında kesilmek suretiyle uygulanır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bir başka ayrımı iadenin talep edilebileceği süre yönünden yapmıştır. Buna göre yapılan yersiz ödemeler sigortalı veya diğer kişilerin kasıtlı ve kusurlu hareketlerinde doğmuşsa hatalı işlemin tespit edildiği tarihten geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, kurumun hatalı işleminden doğmuşsa hatalı işlemin tespitinden itibaren geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı ilgililerden talep edilir. Yargıtayın yerleşik içtihadına göre bu süre zamanaşımı süresi olarak nitelendirilemez. Yüksek mahkeme bir kararında bu konuyu şu şekilde açıklamıştır: “5510 sayılı Kanunun 96. maddesiyle getirilen düzenleme, sebepsiz zenginleşmede iade konusuna ilişkin özel bir düzenleme niteliğinde olup; zamanaşımı hükmü olarak nitelenmesine olanak bulunmamaktadır.”⁷¹⁸ Bizce de, maddede düzenlenen kurumun geriye doğru ne kadarlık bir süre için geri alımı talep hakkı olduğuna ilişkindir.⁷¹⁹

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 93. maddesinin 2. fıkrasına göre “*Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir.*” Kurumun yaptığı fazla veya yersiz ödemeleri SSGSSK 93/2’de belirtilen prim ve diğer alacaklar kapsamında değerlendirebilir mi sorusu akla gelebilir. Doktrindeki bir görüşe göre yanlış veya yersiz alınan ödemeler diğer alacaklar kapsamına girmektedir.⁷²⁰ Başka bir görüşe göre ise SSGSSK 93. maddesinde kastedilen Kurumun SSGSSK 89. maddesine göre gecikme cezası ve gecikme zammına tabi alacaklarıdır. Bu nedenle,

⁷¹⁸ Y10HD, 1.3.2010, 15360/2623, (www.kazanci.com), 27.4.2015.

⁷¹⁹ Benzer görüş için bkz. Özkaraca, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 174-175. Aslanköylü, Geri Alım, 34.

⁷²⁰ Aslanköylü, Geri Alım, 34.

Türk Borçlar Kanununun 82. maddesine göre zamanaşımı süresi belirlenmelidir.⁷²¹ Yüksek mahkeme önüne gelen uyuşmazlıklarda istikrarlı bir şekilde SSGSSK 97. maddesini tartıştıktan sonra genel hükümlere (TBK m.82) başvurulması gerektiğini belirtmektedir. Nitekim, bir kararında şu görüşlere yer verilmiştir: “Ayrıca belirtilmelidir ki; 5510 sayılı Kanunun 96. maddesi, sebepsiz zenginleşmede geri verme konusuna ilişkin özel bir düzenleme niteliğinde olup, zamanaşımı hükmü olarak tanımı ve yorumlanması olanaksızdır. Maddede genel hükümlere yollamada bulunulması ve Kanunun ‘Zamanaşımı, hakkın düşmesi ve avans’ başlığını taşıyan 97’nci ve diğer maddelerinde fazla veya yersiz ödemeden kaynaklanan Kurum alacağı yönünden düzenlemeye yer verilmemiş olması, fazla ve yersiz ödemeden kaynaklanan Kurum alacağına ilişkin zamanaşımı konusunun genel hükümlerden hareketle çözümünü zorunlu kılmaktadır...”⁷²² Yargıtayın 97. maddeye⁷²³ neden yollama

⁷²¹ Özkaraca, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 176-177.

⁷²² Y10HD, 27.5.2010, 1146/7566; Y10HD, 14.3.2011, 10814/3281; Y10HD, 29.1.2009, 19742/699, (www.kazanci.com), 27.4.2015. Ayrıca kararı yerinde bulan değerlendirme için bkz. Y10HD, 8.6.2010, 12335/8243, *Tuncay*, Değerlendirme 2013, 45.

⁷²³ 5510 sayılı Kanun m.97: “Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, iş kazası, meslek hastalığı, vazife 435malullük435 ve ölüm hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar.

Kuruma müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat edenler hakkında, yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

Kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer.

Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız on iki ay sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur. (3)

Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin alacakları, hakkı doğuran olayın öğrenildiği tarihten itibaren iki yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrar, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren ise beş yıl sonunda düşer.

Sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin, genel sağlık sigortalıları ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, bu Kanunun uygulanması bakımından hak ettikleri alacaklarının süresi içinde ödenememesi halinde, avans verilmesine Kurum yetkilidir.

Sağlık hizmeti sunucuları, sunmuş oldukları hizmetlere ilişkin bir ay içinde düzenledikleri fatura ve eki belgeleri izleyen ayın on beşine kadar Kuruma teslim ederler. Fatura teslim tarihi; süresi içinde teslim edilen faturalar için teslim edildiği ayın on beşinci günü, süresi içinde teslim edilmeyen faturalar için ise teslim edildiği ayı takip eden ayın on beşinci günü olarak kabul edilir. Fatura bedelinin tamamı, fatura teslim tarihinden itibaren, altmış gün içinde, sağlık hizmet sunucularına avans olarak ödenir. Fatura ve eki belgeler, fatura teslim tarihinden itibaren üç ay içinde incelenerek avans hesabı kapatılır. İnceleme süresinin takip eden mali yıla sirayet etmesi durumunda, avans artıkları hakkında 5018 sayılı

yaptığı anlamlandırmada güçler bulunmaktadır. Zira bu madde sigortalıların veya ilgililerin kurumdan olan alacaklarını talep etme sürelerine ilişkindir. Oysa SSGSSK 96. madde, kurumun yersiz veya fazla yaptığı ödemeleri sigortalılardan geri istemesine ilişkindir. Kanımızca, yüksek mahkemenin Türk Borçlar Kanununun 82. maddesine başvurulması gerektiği yönündeki kararı yerinde değildir. Nitekim, SSGSSK 93/2 zamanaşımını genel bir biçimde düzenlemektedir. Bu hükmün SSGSSK 96. madde kapsamına giren alacaklar için de uygulanmasına engel olacak bir ifade kanunda yer almamaktadır.

Görüldüğü üzere, kanun koyucu kurum alacaklarının iadesinde fazla veya yersiz ödemelere neden olan davranışa göre faiz ve talep süresi yönünden ikili bir yaklaşımı benimsemiştir. Bu düzenlemelerin özünü iyi niyetli zenginleşeni koruma düşüncesi oluşturmaktadır. Nitekim, kurumun hatasından kaynaklanan ödemelerin ilgiliye tebliğinden itibaren yirmi dört ay içinde yapılacak ödemeler için faiz öngörülmemesi bunun en bariz örneğidir. Bu nedenle, bizce iadenin kapsamında da maddenin ruhuna sinen anlayış benimsenmeli ve Türk Borçlar Kanunu uyarınca iyi niyetli zenginleşen korunmalıdır. Sosyal Güvenlik Kurumunun prim ve alacak kaybının engellenmesi sigortalıların menfaatinin önüne geçmemelidir. Aksi durum, sigortanın sosyal olma niteliği ile bağdaşmayacaktır.

Son olarak üzerinde durmak istediğimiz konu SSGSSK 96.maddenin zaman bakımından uygulanmasına ilişkindir.⁷²⁴ Yargıtay, devam eden uyuşmazlıklarda da SSGSSK 96.maddesinin uygulanacağı görüşündedir. Yüksek mahkemenin kararına

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 35 inci maddesindeki akreditiflere ilişkin hükümler uygulanır.

66 ncı madde gereği sağlanan sağlık hizmetlerinin bedelleri için, yurt dışında bulunan sağlık hizmet sunucusunun talebi halinde, sağlık hizmetinin sunumundan önce de avans ödenebilir.”

⁷²⁴ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. *Uşan*, Yürürlük ve Uygulama Başlangıcı, 239-248.

göre “...5510 sayılı Kanun'un 96. maddesi ile 506 sayılı Kanunda yer almayan yeni bir düzenleme getirilmiş, sebepsiz zenginleşmenin kasıtlı kusurlu davranıştan veya Kurumun hatalı işleminden kaynaklanmasına bağlı olarak istirdadı mümkün ödeme miktarları belirlenmiştir. Kapsam belirlendikten sonra, ilgilinin Kurumdan alacağı yoksa geri alma işleminin genel hükümlere göre yapılacağı öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'un geçici maddelerinde ise, yersiz ödemelerin tahsili konusunda önceki hükümlerin uygulanması gereğini öngören herhangi bir kural yer almamaktadır...”⁷²⁵

Konuya ilişkin bir başka karar, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişikliğin uygulanma zamanına ilişkindir. Yargıtaya göre “...Mahkemece, faiz başlangıç tarihi, 5510 Sayılı Kanunun 96. maddesinde öngörülen 3 aylık süre, aynı Kanunun yürürlük tarihine (1.10.2008) ilave edilmek suretiyle elde edilmiş ise de; faiz başlangıç tarihinin saptanmasına yönelik bu yaklaşım yerinde değildir...dava dosyası içerisinde yer alan 21.3.2006 tarih ve 46277 numaralı ödeme yazısının, davalı sigortalıya 30.3.2006 tarihinde tebliğ edilmiş olması karşısında, anılan tebliğ tarihine, yasada öngörülen 24 aylık sürenin ilavesiyle bulunacak tarihin faiz başlangıcına esas alınması gerekirken, yazılı yöntemle ve yazılı şekilde karar tesisi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”⁷²⁶

⁷²⁵ Y10HD, 1.3.2010, 15360/2623, *Özkaraca*, Fazla veya Yersiz Ödemeler, 159. “... 5510 Sayılı Kanunun 96. maddesiyle 506 Sayılı Yasada yer almayan yeni bir düzenleme getirilmiş, sebepsiz zenginleşmenin kasıtlı kusurlu davranıştan veya Kurumun hatalı işleminden kaynaklanmasına bağlı olarak istirdadı mümkün ödeme miktarları belirlenmiştir. Kapsam belirlendikten sonra, ilgilinin Kurumdan alacağı yoksa geri alma işleminin genel hükümlere göre yapılacağı öngörülmüştür. 5510 Sayılı Kanunun geçici maddelerinde ise, yersiz ödemelerin tahsili konusunda önceki hükümlerin uygulanması gereğini öngören herhangi bir kural yer almamaktadır. Belirtilen nedenlerle; 5510 Sayılı Kanunun 96. maddesi hükmünün, Kurumun yersiz ödemeden kaynaklanan alacakları konusunda süren uyuşmazlıklara uygulanması gerekmektedir.”, Y10HD, 24.9.2013, 13765/17346, *Tuncay*, Değerlendirme 2013, 47. Bu konuda ayrıca bkz. *Arıcı*, Doğum Borçlanması, 159-167.

⁷²⁶ Y10HD, 12.4.2012, 2973/7318, (www.kazanci.com), 27.4.2015.

SONUÇ

Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler isimli tez çalışmamızda sosyal güvenliğin başlıca finansman kaynaklarından biri olan primler konusunu Türk Sosyal Güvenlik sistemi içinde incelemeyi amaçladık. Bunu yaparken de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki düzenlemeleri temel aldık. Yine de devam eden bazı uyuşmazlıkların çözümünde yol göstermesi ve yıllar içinde yapılan değişikliklerin göz ardı edilmemesi için Sosyal Sigortalar Kanunu, Bağ-Kur Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu düzenlemelerine yeri geldikçe kısaca değindik. Oldukça kapsamlı olan konunun daha iyi açıklanabilmesi için çalışmamızı Sosyal Güvenliğin Finansmanı, Primler, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uyarınca Prim Matrahı, Aylık Prim ve Hizmet Belgesi, Kuruma Gönderilmesi ve Gönderilmemesinin Yaptırımı ile Primlerin Ödenmesi ve Ödenmemesinin Yaptırımı olarak beş ana bölüme ayırdık.

Sosyal güvenliğin üstüne düşen görevi yerin getirebilmesi için oldukça sağlam bir finansman yapısına sahip olması gerekir. Sağlam bir finansman ise ancak gelir ve giderler arasındaki dengenin kurulması yoluyla sağlanabilir. Sosyal güvenliğin finansmanında başlıca iki yöntem bulunmaktadır. Bunlar kapitalizasyon (biriktirme) yöntemi ve dağıtım (pay as you go) yöntemidir. Bu yöntemlerden biri tercih edilebileceği gibi karma bir model de seçilebilir. Kapitalizasyon yöntemi fon biriktirme esasına dayanır. Dağıtım yönteminde ise belli bir dönemde toplanan primler yine o dönemin sigorta yardım ve harcamaları için kullanılır. Her iki yöntemi içine

alan karma bir yapı oluşturulması da mümkündür. Türkiye’de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesiyle sosyal sigortaların finansmanında kapitalizasyon yöntemine yakın karma bir yöntemin benimsendiği söylenebilir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunun yapılan reformlara rağmen yıllardır içinden çıkamadığı mali kriz, aktif pasif sigortalılar arasındaki dengesizlik, kurumun bütçe açıkları gibi nedenler kurumu fon biriktirme düşüncesinden uzaklaştırmıştır. Böylece Sosyal Güvenlik Kurumu neredeyse tüm sigorta kolları açısından dağıtım yöntemine geçmiştir denilebilir. Buna karşın, İşsizlik Sigortası Kanunu finansman yöntemi olarak fon biriktirme esasını benimsemiştir. Kanımızca Türkiye açısından sosyal güvenliğin finansmanında dağıtım yöntemi gereklidir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ulusal gelir çok yüksek değildir. Aynı zamanda bireylerin tasarruf eğilimi de azdır. Zaten ülkemizde sigorta primleri, kişilerin tüketimlerinden kısarak ödedikleri bir yapı olarak algılanmaktadır. Kapitalizasyon yönteminde fonların işletilmesinin zorluğu, bu fonlardan verim alınamaması ve fonların enflasyon karşısındaki dayanıksızlığı dağıtım yöntemini elverişli hale getirmektedir. Ancak, dağıtım yönteminde belli bir dönemin gelirleriyle yine aynı dönemin sigorta giderleri karşılandığından aktif pasif sigortalıların dengede tutulmasına dikkat edilmelidir. Aksi durumda ciddi bir finansman krizi yaşanabilir. Bunun önüne geçilmesi için kanımızca ihtiyat fonları kurularak dağıtım yöntemi desteklenmelidir. Bu fonlar ise her türlü siyasi müdahaleden uzak, özerk ve Sosyal Güvenlik Kurumunun yönetiminde olmalıdır.

Sosyal güvenliğin en önemli finansman kaynağını primler oluşturmaktadır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre prim gelirleri sadece iki alanda kullanılabilir. Bunlar sosyal sigorta yardımlarının finansmanı ve Sosyal

Güvenlik Kurumunun yönetim giderleridir. Ancak, yönetim giderlerine ayrılacak prim gelirlerine de Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunuyla bir sınırlama getirilmiştir. Buna göre genel yönetim giderleri, kurumun yıllık toplam gelirinin %5'ini aşamaz.

Sosyal güvenlik primlerinin hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bu konuda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Kanımızca primlerin kendine özgü bir nitelik taşıdığı sonucuna varılması isabetli olacaktır.

Türkiye'de sosyal güvenliğin finansmanına işçi ve işverenlerin yanı sıra devlet de katkı sunmaktadır. Hazineden yapılan para transferleriyle Sosyal Güvenlik Kurumunun bütçe açıklarının karşılanması yanı sıra devlet sisteme doğrudan da katkısı sağlamaktadır. Nitekim, işsizlik sigortası priminin %1'i sigortalı, %2'si işveren ve %1'i devlet payı olarak taraflardan alınmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda primler kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası-meslek hastalığı, hastalık, analık sigortası), uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık, ölüm sigortası), genel sağlık sigortası prim oranları olarak düzenlenmiştir. Bunların dışında kanun, öğrenciler, kursiyerler, ev hizmetlerinde çalışanlar, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar, isteğe bağlı sigortalılar ile vazife malullerine ve bunların hak sahiplerine bağlanacak aylıklara hak kazanmak için ödenmesi gereken prim oranlarını düzenlemiştir. İşsizlik Sigortası primi ise İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmiştir.

6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. Maddesiyle SSGSSK 83 ve 84. maddeleri yürürlükte kalmıştır. 01.09.2013 tarihinden itibaren kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'si olarak sabitlenmiştir. Yeni

düzenleme iş riskleri açısından az tehlikeli işyerleri ile çok tehlikeli işyerlerinin prim oranı eşitlenmiştir.

Bonus-malus sisteminde, iş kazası ve meslek hastalığı prim oranı belirlenirken işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri dikkate alınır. Ayrıca bu sistemde işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı oranları da göz önünde bulundurulur. 23.4.2015 tarihinde 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 25. maddesiyle İşsizlik Sigortası Kanununa ek madde 4 eklenmiştir. Bu düzenlemeyle işverenlere işyerinde üç yıl süreyle iş kazası meydana gelmemesi durumunda bir teşvik/ödüllendirme öngörülmüştür. İşyerlerinde tutulacak istatistiklere göre ölümle veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan kaza meydana gelmemesi halinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı %1 indirilecektir. İşsizlik sigortası ile iş kazaları arasında herhangi bir bağlantı bulunmamaktadır. Kanımızca prim indiriminin kısa vadeli sigorta kolları açısından sağlanması daha yerinde olurdu. Öte yandan, kanun meslek hastalıklarını teşvik kapsam dışında bırakmıştır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları için ayrı ayrı prim oranları düzenlenmemiştir. Tümünü kapsamına alan kısa vadeli sigorta kolları primi adı altında hepsi için %2 oranında tek bir prim oranı belirlenmiştir. Kanımızca, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu bağımsız bir biçimde düzenlenmeli ve ayrı bir prim oranı belirlenmelidir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin belirlenmesinde işyerinin tehlikelilik durumuna bakılmalıdır. Bu oran üzerinden işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına (örneğin yıllık tutulan kazasızlık istatistikleri) göre değişkenlik gösteren prim oranları hazırlanmalıdır.

6552 sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek madde 9/2'ye göre, ev hizmetlerinde ay içinde bir veya birden fazla işveren yanında on günden az çalışanları çalıştıranlar çalışılan süreye orantılı olarak prime esas kazancın alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi öderler. Kanun açıkça bu kimseler için sadece iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceğini öngördüğünden ev hizmetlerinde çalışanların hastalık ve analık sigortası hükümlerinden yararlanmaları engellenmiştir. Kanımızca, ev hizmetlerinde çalışanlar için de ödenmesi gereken prim oranı %2 olduğuna göre bu kişilerin de kısa vadeli sigorta kollarının sağladığı yardımlardan eksiksiz yararlanmaları gerekmektedir.

Sosyal güvenlik destek primi yaşlılık aylığı alanların yeniden çalışmaya başlamaları halinde ödemesi gereken bir sigorta primidir. Sigortalıların ödedikleri prim karşılığında ise sigorta yardımlardan hiç veya gereği ölçüde yararlanamamaktadırlar. Bu nedenle sosyal güvenlik destek primini gerçek anlamda prim olarak nitelendirmek pek de mümkün gözükmemektedir.⁷²⁷ SSGSSK 4/1-(a), (b), (c) uyarınca sigortalı olup yaşlılık aylığı alanlardan, kanunun 4/1-(b) hükmüne (4 numaralı alt bendi hariç) göre çalışmaya başlayanların ödemesi gereken sosyal güvenlik destek primi oranı 6645 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle %15'ten %10'a inmiştir. Kanımızca bu olumlu bir gelişmedir.

Özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik primlerinin tamamının SSGSSK'da belirtilenin aksine prim kesintisinden muaf olması gerektiği düşüncesindeyiz. Zira, özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik niteliği gereği aynı yardım özelliği göstermektedir. Sigortalılar, somut olarak sunulan bir imkandan istifade etmektedirler.

⁷²⁷ Güzel/Caniklioğlu, 507.

İş sözleşmesine göre çalışanların prim matrahına dahil edilmeyecek kazançları SSGSSK 80/1-(b)'de sınırlı olarak belirtilmiştir. Buna göre, maddede belirtilenler dışında her türlü ödeme ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Prime tabi tutulmayan aynı yardımlar yerine geçmek üzere yapılan nakdi yardımların da prim kesintisinden muaf olması gerektiği düşüncesindeyiz. Zira, sigortalılara aynı olarak verilecek yardımlarla bunların karşılıklarının ödenmesi arasında bir fark bizce bulunmamaktadır.

İşverenlerin aylık prim ve hizmet belgelerini düzenleyip yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeleri prim ödeme borcundan ayrı ve bağımsız bir yükümlülüktür. Kurum, bu belgelerin verilmediğini tespit ederse belgeleri resen düzenleme ve sigorta primlerini resen tahakkuk ettirme hakkına sahiptir. Buradaki amaç, işverenlerin sigortasız işçi çalıştırmalarının ve kurumun prim kaybına uğramasının engellenmesidir. Kurum ayrıca varsayıma dayalı asgari işçilik incelemesi yaparak işin niteliğine, kapsamına ve kapasitesine göre çalıştırılması gereken sigortalı sayısı, çalışma süresini ve ödenmesi gereken prime esas kazançlar toplamını belirlemektedir.

Uzlaşma kurumu sosyal güvenlik mevzuatımıza SSGSSK döneminde girmiştir. Kanuna göre uzlaşılan miktar kesin olup bu tutara işverence dava açılmaz, itiraz edilemez. Kanımızca uzlaşmayla birlikte işverenle Sosyal Güvenlik Kurumu arasında özel hukuka dayanan bir sözleşme ilişkisi kurulmaktadır. Dolayısıyla, taraflar Türk Borçlar Kanununun irade bozukluklarına ilişkin durumların varlığını iddia ederek sözleşmenin iptalini talep edebilirler.

SSGSSK'ya göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası bakımından kanunun 4/1-(a) ve (c) bentlerine tabi olanlar çalıştıran işverenler prim

ödeme yükümlüsüdür. Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim görenler ile meslek liselerinde staja tâbi tutulan öğrenciler için Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar, yüksek öğrenim sırasında staja tâbi tutulan öğrenciler için öğrenim gördükleri yüksek öğretim kurumu prim ödeme yükümlüsüdür. Sosyal güvenlik destek primine tabi primleri kendileri tarafından ödenmektedir.

6552 sayılı Kanunla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26.maddesine eklenen fıkra uyarınca işveren sendikaları, üyelerine çalıştırdıkları işçilerin sigorta primlerinin işveren payına düşen kısımlarının ödenmesi için fon kurabilir. Bu fon karşılıksız yardıma dayanmaktadır. Kanuna göre sendikalar nakit mevcutlarının %25'ini geçmemek üzere dayanışma fonu kurabilir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun prim alacağı kamu alacağı niteliğindedir. Dolayısıyla, primlerin ödenmemesi halinde kurum tarafından yapılacak dava, takip ve tahsil usulleri 6183 sayılı Kanuna göre yapılacaktır. Buna karşılık, kurumun prim ve prime ilişkin alacaklarının takip ve tahsilinde 6183 sayılı Kanunla SSGSSK arasında bir çatışma yaşanırsa özel hüküm niteliğinde olan SSGSSK 88. maddesine öncelik verilmesi gerekir.

6183 sayılı Kanunun 79. maddesinin 4. fıkrasında tahakkuk ettirilen kamu borcuna yedi gün içinde itiraz etmeyen veya itiraz süresini herhangi bir nedenle kaçıran üçüncü kişilerin haciz bildirimiminin tebliğinden itibaren bir yıl içinde menfi tespit davası açabileceği düzenlenmiştir. Kanun metninde söz edilen üçüncü kişi prim borçlusunun borçlusudur. Dolayısıyla kanunun prim borçluları için menfi tespit davası açma imkanı sunmadığından bahsedilebilir. Ancak, kanımızca bu yaklaşım hakkaniyetli olmayacaktır. Ayrıca, 6183 sayılı Kanunda prim borçlularının menfi

tespit davası açmasını engelleyici nitelikte bir düzenleme de bulunmamaktadır. O halde 6183 sayılı Kanundaki boşluk İcra ve İflas Kanununun 72.maddesi kıyasen uygulanarak doldurulmalı ve prim borçlularına menfi tespit davası açma hakkı tanınmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun prim alacakları İİK'ya göre imtiyazlı alacaklar arasında son sırada yer almaktadır. Kanuna göre sıra cetvelinde önceki alacaklılar alacakları yönünden tatmin edilmedikçe sonraki alacaklılar bir şey alamaz. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre kurumun prim alacağı imtiyazlı alacaklar arasında birinci sıraya dahil edilmelidir.

Primler ve idari para cezaları süresinde veya tam olarak ödenmezse gecikme cezası ve gecikme zammı gündeme gelmektedir. Kanımızca gecikme zammı faiz niteliğinde olup gecikme zammına temerrüt faizi yürütülemez.

İşyerinin devri halinde devreden ve devralan işverenler prim borcu, gecikme zammı ve gecikme cezasından dolayı müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak yüksek mahkeme hileli ve muvazaalı durumlar saklı kalmak kaydıyla zincirleme sorumluluğu isabetli olarak kabul etmemektedir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinin 20. fıkrasının üst düzey yöneticinin prim borçlarından sorumluluğunu düzenlemektedir. Prim borçlarının ödenmesinden kural olarak işverenler sorumlu olmakla birlikte şirket yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler ile kanuni temsilciler de prim borcundan işverenle birlikte kuruma kaşı müştereken ve müteselsilen sorumludur. Kanımızca şirketi borç altına sokma yetkisi olmayan üst düzey yönetici veya yetkililerin prim borçlarından sorumlu tutulması gerekir.

Sosyal güvenlik primlerini haklı bir sebep olmaksızın yasal süresi içinde ödemeyen kamu kurum ve kuruluşlarının tahakkuk ve tediye ile sorumlu görevlileri de kuruma karşı işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

Kanımızca süresinde veya eksiksiz olarak ödenmeyen idari para cezalarına karşı 6183 sayılı Kanuna göre takip yapılmalıdır.

Kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, şirketlerin üst düzey yöneticileri, yetkilileri ve kanuni temsilcileri sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın kanunda belirtilen sürelerde ödenmezlerse işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar. Kanunda nelerin haklı neden olduğu belirtilmemiştir. Yüksek mahkeme iflasın ertelenmesini haklı neden olarak nitelendirmektedir. İflasın ertelenmesinde İİK 179b/1 hükmüne göre borçlu aleyhine 6183 sayılı Kanuna göre yapılan takipler de dahil olmak üzere hiçbir takip yapılamaz ve önceden başlamış takipler durur. Buradaki borçludan kasıt sermaye şirketleri veya kooperatiflerdir. Oysa, SSGSSK 88/20 şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzey yönetici ve yetkilerinin prim borcundan sorumluluğu düzenlenmektedir. Bu nedenle iflasın ertelenmesi kararının söz konusu kişiler için haklı sebep oluşturmayacağı görüşündeyiz.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanuna göre prim borçları açısından zamanaşımı süresi on yıldır. Bu süre ödeme dönemini takip eden yılbaşından itibaren işlemeye başlar. Buna karşın kanun koyucu, zamanaşımı süresinin başlangıcı konusunda farklı bazı düzenlemelere yer vermiştir. Kanımızca, ana kuraldan ayrılıp özel zamanaşımı süreleri belirlemek belirsizlik yaratacaktır. Dolayısıyla zamanaşımının alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren başlaması gerekir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun fazla veya yersiz yaptığı ödemelerin iadesini nelerin oluşturacağı SSGSSK'da açıkça ifade edilmemektedir. Kanımızca iadenin kapsamı belirlenirken Türk Borçlar Kanununun sebepsiz zenginleşmeye dair hükümlerine gidilmelidir. Buna göre, kurumun fazla veya yersiz ödeme yaptığını bilen veya bilebilecek durumda olan sigortalılar kötü niyetli kabul edilerek yapılan ödemelerin tamamı kanuni faizi ile kendilerinden talep edilmelidir. Buna karşın, iyi niyetli zenginleşen sadece iade anında elindeki miktarla sorumlu tutulmalıdır.

KAYNAKÇA

AHMAD, Ehtisham: Social Security And The Poor, The World Bank Research Observer, Vol.6, 1, January 1991, 105-127, (http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSCContentServer/IW3P/IB/1991/01/01/000009265_3980513111759/Rendered/PDF/multi_page.pdf), Erişim Tarihi: 3.6.2015.

AKAD, Mehmet: Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, İstanbul 1992.

AKIN, Levent: Bağ-Kur Sigorta Yardımları, İstanbul 1996.

AKIN, Levent: İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013. (Alt İşverenlik)

AKIN, Levent: Prim Alacaklarına Uygulanacak Zamanaşımı, (Karar İncelemesi), imento İşveren Dergisi, 4, Temmuz 2014, 32-44. (Zamanaşımı)

AKIN, Levent: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2010, Ankara 2012, 405-595. (Değerlendirme 2010)

AKIN, Levent: Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri (29-30 Kasım 2006), Ankara 2007, 157-190. (Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuat)

AKKAYA, Tolga: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bu Kanunda 5754 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler Çerçevesinde Cebri İcra Hukukundaki Güncel Gelişmeler, Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan, Ankara 2009, 15-26.

AKPULAT, Ayşe: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İyiniyetin Korunması, Sicil, 23, Eylül 2011, 195-207.

AKYİĞİT, Ercan: İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri, Sicil, 2, Haziran 2006, 23-29. (İdari Para Cezaları)

AKYİĞİT, Ercan: İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi, İHSGHD, 30, 2011, 521-572. (İlave Tediye)

AKYİĞİT, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama), Ankara 2013. (Alt İşverenlik)

AKYİĞİT, Ercan: Kamudan İhaleyle İş Alan Yüklenicilerin Prim İndirimlerinin Kamu İşverenlerince Hakedişten Kesilmesi Yasal Mıdır?, Çimento İşveren Dergisi, 4, Temmuz 2011, 4-13. (Hakediş)

ALPER, Yusuf: 5510 Sayılı Kanunda m.4/I-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Primlere Esas Kazançlar Sicil, 12, Aralık 2008, 161-175. (Prime Esas Kazançlar)

ALPER, Yusuf: 5510 Sayılı Kanunda Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çıraklar ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Sicil, 18, Haziran 2010, 175-183. (Primlerin Karşılık Olma Özelliği)

ALPER, Yusuf: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İşveren Yükümlülükleri Açısından Değerlendirilmesi, Mercek, Temmuz 2009, 83 vd. (İşveren Yükümlülükleri)

ALPER, Yusuf: ISSA, Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım Rehberi ve Yatırım Uygulamaları, Tisk Akademi, 2008/2, 6-42. (ISSA)

ALPER, Yusuf: İşsizlik Sigortasının Örgütlenmesi, Yönetimi ve Finansmanı: Türkiye Uygulaması, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları (Arbeits-und sozialrechtliche Probleme Der arbeitslosigkeit), Kamu-İş, Ankara 2013, 99-119. (İşsizlik)

ALPER, Yusuf: Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem: Finansman: Beklentiler, Gelişmeler ve Sorunlar, 12.Çalışma İlişkileri Kongresi, 7-10 Ekim 2010, Ankara 2011, 7-45. (Beklentiler)

ALPER, Yusuf: Sosyal Sigortalar Finansmanında Değişiklik, Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılandırma Semineri, Ankara 2000, 123-162. (Finansman)

ALPER, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2013. (Sosyal Sigortalar)

ANDAÇ, Faruk: İşsizlik Sigortası, Ankara 2000.

ARASLI, Utkan: Kimler İtibari Hizmetten Yararlanacak?, Sicil, 7, Eylül 2007, 127-140.

ARICI, Kadir: 5510 Sayılı Kanunun Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Yapan Kadın Sigortalılar (4A) DA Doğum Borçlanması Yapabilirler, (Karar İncelemesi), Sicil, 19, Eylül 2010, 159-168. (Doğum Borçlanması)

ARICI, Kadir: Sosyal Güvenlik, Ankara 1999.

ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.

ARICI, Kadir: Tüzel Kişi İşverenlerin Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerinin Prim Ödemeden Doğan İşverenleri ile Birlikte Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğu, Sicil, 1, Mart 2006, 113-121. (Birlikte Sorumluluk)

ASLANKÖYLÜ, Resul: 5510 Sayılı Kanuna Ve Yürürlükten Kaldırılan Sosyal Güvenlik Kanunlarına Göre Yaşlılık Aylığı Alanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışabilmeleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.III, İstanbul 2011, 2405-2415. (SGDP)

ASLANKÖYLÜ, Resul: Dürüstlük Kuralının ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi, Sicil, 16, Aralık 2009, 203-213. (Dürüstlük Kuralı)

ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla Ya Da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Kamu-İş, 3, 2014, 23-35. (Geri Alım)

ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, C.II, Ankara 2013. (Şerh II)

AYAN, Zehra: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirketin Sosyal Sigorta Borçlarından Sorumluluğu, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 393-430.

AYAN, Zehra: Sosyal Sigorta Prim Borçlarının Tahsilinde Zamanaşımı, Sicil, 19, Eylül 2010, 114 vd. (Zamanaşımı)

AYDIN, Ufuk: İhaleli İşlerde Asgari İşçilik Prim Farkından Alt İşverenin Sorumluluğu, Sosyal Güvenlik Dergisi, 1, Ocak 2013, 9-18.

BALCI, Y.-YILMAZ, H.: Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, Ankara 2014.

BAŞTERZİ, Fatma: Avukatlık Mesleğinde Sosyal Güvenlik, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, 2004, Ankara 2004, 260-290.

BAŞTERZİ, Fatma: Yaşlılık Sigortası, Ankara 2006.

BAŞTERZİ, Süleyman: Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması, Sicil, 17, Mart 2010, 175-198. (Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği)

BAŞTERZİ, Süleyman: Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişisine Etkisi, Ankara 2007. (Kesinti)

BAŞTERZİ, Süleyman: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik Ve Yaptırım ‘Bonus-Malus’ Sistemi, İşveren Dergisi, Mayıs 2008, 1-4. (Bonus-Malus Sistemi)

BAŞTERZİ, Süleyman: İşsizlik Sigortası, Ankara 1994, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

BAŞTERZİ, Süleyman: Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, (14-15 Kasım 2008), (İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler)

BAŞTERZİ, Süleyman: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-Sosyal Sigorta Türleri, 2001, Ankara 2003, 289-379. (Değerlendirme 2001)

BAŞTERZİ, Süleyman: Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, AÜHFD, 2005, 3, 53-94. (Feshe Karşı Koruma)

BEVERIDGE, William: Social Insurance and Allied Services Report, London, 1942.

BİLGİLİ, Özkan: Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri, Sicil, 19, Eylül 2010, 134-158. (Kısmi Süreli Çalışanlar)

BİLGİLİ, Özkan: Sosyal Güvenlik Uygulaması, Ankara 2008.

BROWN, R. J.- CORONADO, J. L.- FULLERTON, D.: The Progressivity of Social Security, NBER Working Paper, No: 7520, December, 2006, 1-37.

Bulletin of the World Health Organization: Social Insurance And Allied Services (Report By Sir William Beveridge), 2000, 78 (6), 847-854, (<http://apps.who.int/iris/handle/10665/57560>), Erişim Tarihi: 4.6.2015.

BULUT, Mehmet: Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar, Ankara 2013.

CANBOLAT, Talat: İşveren Sendikalarınca Kurulacak Yardım Fonlarına İlişkin 6552 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Esasları, İş ve Hayat Dergisi, 1, şubat 2015, 171-180. (Yardım Fonları)

CANBOLAT, Talat: Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin 5458 Sayılı Kanunun Uygulaması zerine Bir Değerlendirme, İHSGHD, 12, 2006, 1355-1403. (Yeniden Yapılandırma)

CANBOLAT, Talat: Yurtdışında alışmanın Malullük Aylığının Kesilmesini Gerektirip Gerektirmeyeceği, Prof. Dr. Nuri elik'e Armağan, C.II, 1731-1738. (Yurtdışında alışma)

CANDAN, Turgut: Açıklamalı Kamu alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun, Ankara 2007.

CANIKLIOğLU, N.-OCAK, S.: 5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler, Sicil, 15, Eylül 2009, 167-182.

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları, Sicil, 10, Haziran 2008, 164-177. (SGDP)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 5510 Sayılı Kanuna Göre Bağımsız Çalışan Avukatların Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.II, İstanbul 2010, 957-993. (Avukatların Sosyal Güvenliği)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 5510 Sayılı Kanunun Prime İlişkin Öngördüğü Yeni Düzenlemeler ve 5763 Sayılı Kanunun Prim Teşvikine İlişkin Hükümleri, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler Ne Getiriyor? Semineri, 16 Temmuz 2008, Ankara 2008, 144-177. (Primler ve Teşvikler)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirilmesi, İşveren Dergisi, Aralık 2006, 31-34. (Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Kısa Bir Değerlendirme)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: 6111 Sayılı Kanunda İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler, Toprak İşveren Dergisi, 89, Mart 2011, 1-19. (6111 Sayılı Kanun)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: İtibari Hizmet Süresine İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı ve Yaşanan Gelişmeler, Sicil, 8, Aralık 2007, 127-139. (İtibari Hizmet Süresi)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Kadının Sosyal Güvenliği, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 2006, C.III, Ankara 2006, 378 vd. (Kadının Sosyal Güvenliği)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011. (Prim Teşvikleri)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2012, Ankara 2014, 379-529. (Değerlendirme 2012)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2007, Ankara 2009, 301-323. (Değerlendirme 2007)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-Sosyal Sigorta Türleri, 2002, Ankara 2004, 339-392. (Değerlendirme 2002)

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri (7-8 Aralık 2006), Ankara 2007, 191-227. (Yeniden Yapılandırma)

CELMAN, A.- ÇAKMAK, İ.: İctihatlı, İş ve Çalışma Hayatı ile Sosyal Güvenlik Hukukuna Ait İkili, Çok Taraflı Milletler Arası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği Direktifleri, Ankara 2007.

CENTEL, Tankut: Sosyal Güvenlik Hakkı, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, İstanbul 2001, 817-829.

CENTEL, Tankut: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2005, Ankara 2007, 257-278. (Değerlendirme 2005)

CICHON, M.- SCHOLZ, W.-MEERENDONK, A.- BERTRANOU, F.- PLAMONDON, P.: Financing Social Security, ILO, Geneva 2004, (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_secsoc_8030.pdf), Erişim Tarihi: 4.6.2015.

CUHRUK, M.-BÜKEY, A.-ÇOLAKOğLU, S.: Sosyal Sigortalar, Ankara 1977.

ÇANKAYA, O.G.-ÇİL, ř.: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2011.

ÇELİK, Nuri: Kapsam Dışı Personeler Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine, Kamı-İş, 3, 2004, 1-7.

ÇENBERCİ, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985.

ÇOLAK, Mahmut: SSK İdari Para Cezalarında 4958 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler, Yaklaşım, 131, Kasım 2003, 234-241.

ÇUBUK, Ali: Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları, Ankara 1982.

DEMİRCİOĞLU, M.- GÜZEL, A.: İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001.

DIMITRIJEVIĆ, M.-OBRAĐOVIĆ, G.: Funding Social Insurance-Theoretical Aspect, Law and Politics, Vol.3, 1, 2005, 53-61.

DİLİK, Sait: Sosyal Güvenliğin Yöntemleri, AÜSBFD, 1979, 26, 73-87.

DİLİK, Sait: Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler, AÜSBFD, 1980, 35, 73-84.

DİLİK, Sait: Sosyal Güvenlik, Ankara 1991. (Sosyal Güvenlik)

DİLİK, Sait: Sosyal Yardımlar-İki Anlamlı Bir Terim-,AÜSBFD, 1980, 35, 55-72.

DOĞAN, Kübra: Sosyal Sigorta İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993, 428 vd.

DPT, IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2007-2013, Ankara 2006.

DPT, V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1895-1989, Ankara 1985.

DPT, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994, Ankara 1990.

DPT, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996-2000, Ankara 1995.

DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005, Ankara 2000.

EKMEKÇİ, Ömer: 506 Sayılı SSK’nda Prim Oranları ve Prime Esas Olan ve Olmayan Kazançlar, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, 241-242. (Prim Oranları ve Prime Esas Kazançlar)

EKMEKÇİ, ÖMER: 5510 Sayılı Yasada Prim Sistemi, Prime Esas Ücret ve Prim Tahsilatındaki Sorunlar, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu (26-27 Ocak 2007), İstanbul 2007, 57- 64. (Prim Sistemi)

EKMEKÇİ, Ömer: Ayni Yardımlar ve Özel Sağlık Sigortasının Prim Matrahına Dahil Edilmemesi (21.HD’nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine), Sicil, 7, Eylül 2007, 120-126. (21.HD’nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine)

EKMEKÇİ, Ömer: İşveren Yükümlülükler, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem ve İşveren Yükümlülükleri Semineri (14 Aralık 2006), İstanbul 2006, 74-109. (İşveren Yükümlülükleri)

EKMEKÇİ, Ömer: S.S. Kurumu Başkanlığı'nın, İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi Ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2004 Tarih ve 16-330 Sayılı Genelgesi Üzerine, İHSGHD, 7, 2005, 966-972. (Genelge Üzerine)

EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2009, Ankara 2011, 318-402. (Değerlendirme 2009)

EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006, Ankara 2009, 295-348. (Değerlendirme 2009)

EKMEKÇİ, Ömer: SSK Özel Sağlık Sigortalarından Prim Kesiyor!, İşveren Dergisi, Nisan-Mayıs 2005, 68-71. (Özel Sağlık Sigortası)

EKONOMİ, Münir: İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Prof. Dr.Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 325-361.

ELSLER, D.- HEYER, A.- KUHL, K.- EECKELAERT, L.: How to Create Economic Incentives In Occupational Safety and Health: A Practical Guide, European Agency for Safety and Health At Work, 6-32, (https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/guide-economic-incentives), 12.12.2014, (How to Create Economic Incentives)

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.

ERGENEKON, Çağatay: Emekliliğin Finansmanı, İstanbul 2000.

ERGİN, Hediye: 5510 Sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması, Sicil, 15, Eylül 2009, 183-192. (Fiili Hizmet Süresi)

ERGİN, Hediye: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Geçici Hükümleri, 21, 2009, 239-286. (Geçici Hükümler)

ERGİN, Hediye: İptalle Gelen Sorun: Reformdan Geriye Ne Kaldı? Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 Tarihli Kararına İlişkin Bir Değerlendirme, Tisk Akademi, 3, 2007/1, 26-65. (İptalle Gelen Sorun)

ERGİN, Hediye: İşverenlere Getirilen Beş Puanlık Prim İndirimi, Sicil, 12, Aralık 2008, 176-186. (Prim İndirimi)

ERTÜRK, Şükran: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Öngören 5754 Sayılı Kanundan Sonra Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Genel Bir Bakış, İHSGHD, 10, 2008, 1047-1066. (Genel Bir Bakış)

ERTÜRK, Şükran: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Birlikte Değerlendirilmesi, Sicil, 5, Mart 2007, 120-124. (Kısa Vadeli Sigorta Kolları)

ERTÜRK, Şükran: Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışanların Sağlık Yardımlarından Yararlanması, Sicil, 21, Mart 2011, 221-227. (SGDP)

EU Commission: Your Social Security Rights in Belgium, 2013, 1-40, (http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Belgium_en.pdf), Erişim Tarihi: 15.12.2014. (Social Security Rights In Belgium)

EU Commission: Your Social Security Rights in France, 2013, 1-29, (http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20France_en.pdf), Erişim Tarihi: 2.3.2015. (Social Security Rights In France)

EU Commission: Your Social Security Rights in Germany, 2013, 2-39, (http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany_en.pdf), Erişim Tarihi: 2.3.2015. (Social Security Rights In Germany)

ecurity%20rights%20in%20Germany_en.pdf, 15.12.2014), Erişim Tarihi: 4.6.2015.
(Social Security Rights In Germany)

EU Commission: Your Social Security Rights in Italy, 1-33,
(http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_en.pdf), Erişim Tarihi: 3.3.2015. (Social Security Rights In Italy)

EUROGIP: Costs and Fundings Of Occupational Diseases In Europe, August 2004, 1-16, (httpwww.european_forum.orgpdfEurogip-08_E-cost.pdf), 12.12.2014.
(Costs and Fundings)

European Agency For Safety and Health At Work : Economic Incentives To Improve Occupational Safety and Health: A review From The European Perspective, 2010, 8-207,
(https://osha.europa.eu/en/publications/reports/economic_incentives_TE3109255ENC) 12.12.2014. ((Economic Incentives)

European Agency For Safety and Health At Work: Summary Of The Report On Economic Incentives To Improve Occupational Safety and Health: A review From The European Perspective, Facts 95), 1-2. (<https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/95>), 10.12.2014. (A review From The European Perspective)

European Agency For Safety And Health At Work: The Use of Occupational Safety and Health Management Systems In The Member States Of The European Union-Experience at Company Level, 2002, 8-66, (<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/307>), 13.12.2014. (Experience At Company Level)

EUZEBY, Alain: Reduce or Rationalize Social Security Contributions to Increase Employment?, International Labour Review, Vol. 134, No:2,1995, 227-241.

EUZEBY,A.- EUZEBY, C.: Social Security Financing Methods, Labor Costs And Employment In Industrialised Market Economy Countries, Financing Social Security: The Options, İsviçre 1984, 51-80.

FLOOD, M. Colleen: New Zealand's No-Fault Accident Compensation Scheme: Paradise or Panacea?, Health Law Review, Vol.8, 3, 3-10, (<http://www.hli.ualberta.ca/HealthLawJournals/~media/hli/Publications/HLR/8-3-floodfrm.pdf>), Erişim Tarihi: 4.6.2015.

GERÇEK, Adnan: Kamu Alacaklarının Takip ve Tahsil Hukuku, Bursa 2013.

GEREK, H.,Nüvit: 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510) ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun İle Getirilen Yenilikler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 5-6, Ağustos-Kasım 2008, 1-17. (Yenilikler)

GEREK, Nüvit: Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu, 19, Eylül 2010, 179- 183. (İdari Para Cezaları)

GEREK, Nüvit: Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Sorunları, Sicil, 14, Haziran 2009, 233-238. (Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrenciler)

GÖNANCAN, Zahit: Sosyal Sigorta Sisteminde Resen Hesaplama Yöntemi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1994, 3-8.

GÜNEREN, Ali: Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Müteselsil Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yaptırımı, Sicil, 6, Haziran 2007, 151-160.

GÜNEŞ, İ.-YAKAR, S.: Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri Ve Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2, 2004, 127-142.

GÜZEL, A.- GÖKÇEOĞLU, Ş.: Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel İlkeleri Bağlamında Sosyal Yardım Zammı ve Anayasa Mahkemesi Kararı, Çimento İşveren Dergisi, 4, Temmuz 1993, 5-13.

GÜZEL, A.- OCAK, S.: 5510 Sayılı Yasa ile İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, İHSGHD, 13, 2007, 137-186. (Ek Yükümlülükler)

GÜZEL, A.- OKUR, A.R.- ŞAKAR, M.: Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik Programları, Sorunları ve Çözüm İçin Bir Model Önerisi, İstanbul 1990.

GÜZEL, A.- OKUR, A.R.-CANİKLİOĞLU, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014.

GÜZEL, A.- ÖZKARACA, E.: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda 4958 ve 5073 Sayılı Kanunlar ile Yapılan Değişiklikler, İHSGHD, 2, 2004, 433-473.

GÜZEL, A.-CANİKLİOĞLU, N.: Bağ-Kur Yasasına Göre Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeme Yükümlülüğü, Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İHSGHD, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, 491-511.

GÜZEL, A.-OCAK, S.: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda 4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler, İHSGHD, 1, 2004, 121- 159. (4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler)

GÜZEL, Ali: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2008, Ankara 2010, 295-373. (Değerlendirme 2008)

GÜZEL, Ali: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-Genel Hükümler ve Primler, 2002, Ankara 2004, 267-335. (Değerlendirme 2002)

ILO: Strengthening The Role Of Employment Injury Schemes To Help Prevent Occupational Accidents and Diseases, 2013, 1-37. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/safework/documents/publication/wcms_214022.pdf), 13.12.2014. (Injury Schemes)

ILO: World Social Protection Report, 2014/2015, Geneva 2014, (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf), Erişim Tarihi: 4.6.2015. (World Social Protection Report)

ILO: World Social Security Report 2010/2011- Covering People In Times Of Crisis, Geneva 2010, (<http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=15263>), Erişim Tarihi: 4.6.2015. (World Social Security Report 2010/2011)

ISSA: Guidelines For The Investment Of Social Security Funds, Technical Commission On Provident Funds And Allied Schemes, 1-14. (<https://www.issa.int/html/pdf/GA2004/2guidelines.pdf>), Erişim Tarihi: 3.6.2015.

ISSA: Social Security Programs Throughout the World: Europe 2014, Germany, 114-121, (<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/germany.pdf>), Erişim Tarihi: 15.12.2014. (ISSA: Germany)

ISSA: Social Security Programs Throughout the World: Europe 2014, France, 103-113, (<http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/france.pdf>), Erişim Tarihi: 2.3.2015. (ISSA: France)

ISSA: Social Security Programs Throughout the World: Europe 2014, Belgium, 50-55, (<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/belgium.pdf>), Erişim Tarihi: 15.12.2014. (ISSA: Belgium)

ISSA: Social Security Programs Throughout the World: Europe 2014, Italy, 163-171, (<http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/italy.pdf>), Erişim Tarihi: 3.3.2015. (ISSA: Italy)

ISSA: Social Security Programs Throughout The World: The Americas 2011, Chile, 76-85,(<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/americas/ssptw11americas.pdf>), Erişim Tarihi: 4.6.2015. (ISSA: Chile)

ISSA: Social Security Programs Throughout The World; Asia and the Pacific, 2012, New Zealand,146-152, (<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2012-2013/asia/ssptw12asia.pdf>), Erişim Tarihi: 27.4.2015. (ISSA: New Zealand)

KARAKAŞ, İsa: Uygulamalı SGK Prim Belgeleri, Düzenleme& Prim Teşvikleri Kılavuzu, İstanbul 2013.

KAY, S.-KRITZER, B.: Social Security In Latin America: Recent Reforms And Challenges, Economic Review,1, 2001, 41-63. (https://www.frbatlanta.org/research/publications/economic-review/2001/q1/vol86no1_social-security-in-latin-america.aspx), Erişim Tarihi: 4.6.2015.

KESER, Hakan: Kamu Sektöründe Kapsam Dışı Personel İstihdamı ve Uygulama Sorunları, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 337-369.

KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2014.

KIZILRAY, Ender: 5510 Sayılı Yasa Kapsamında Prime Esas Kazançlar, Sicil, 15, Eylül 2009, 221-225.

KORKUSUZ, R.-UĞUR, S.: Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2015.

KRITZER, E. Barbara: Privatizing Social Security: The Chilean Experience, Social Security Bulletin, Vol. 59, 3, Fall 1996, 45-55, (<http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v59n3/v59n3p45.pdf>), Erişim Tarihi: 4.6.2015. (Privatizing Social Security)

KRITZER, E. Barbara: Social Security Privatization In Latin America, Social Security Bulletin, Vol.63, 2, 2000, 17-37, (<https://www.socialsecurity.gov/policy/docs/ssb/v63n2/v63n2p17.pdf>), Erişim Tarihi: 3.6.2015. (Privatization in Latin America)

KUN, Attila, Work Accident Compensation In Hungarian Labour Law-Liability Rules And Compensation, Hungarian Labour Law, E-Journal, 1, 2014, 87-104, (<http://hllj.hu/files/pdfs/04%20KUN%20HLLJ%20English%20version.pdf>), Erişim Tarihi: 4.6.2015.

KURU, B.-ARSLAN, R.-YILMAZ, E.: İcra ve İflas Hukuku, Ankara 2014.

MOUTON, Pierre: Methods of Financing Social Security In Industrial Countries: An International Analysis, Financing Social Security: The Options, İsviçre 1984, 3-32.

MYLONAS, P.-MAISONNEUVE, C.: The Problems And Prospects By Pay-As-You-Go Pension Systems: A Case Study Of Greece Economics Department Working Papers No:215, OECD, ECO/WKP(99)7, 1999, 2-61, (<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5lgsjlvj83tj.pdf?expires=1433374431&id=id&accn=ame=guest&checksum=56EFF612AC1F2924967944F6F7C8FD2E2-63>), Erişim Tarihi: 3.6.2015.

OCAK, Saim: Genel Sağlık Sigortasında Prim Koşulu, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.II, İstanbul 2010, 1053 vd. (Prim Koşulu)

OECD: The Chilean Pension System, Ageing Working Papers, 1998, 3-21, (<http://www.oecd.org/els/public-pensions/2429310.pdf>), Erişim Tarihi: 4.6.2015. (The Chilean Pension System)

OGUS, A.İ.-BARENDT, E.M.-WIKLEY, N.J.: The Law of Social Security, 5th Edition, London 2002.

OKUR, Ali Rıza: Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı, Kamu-İş (Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan), 3, 2004, 347-368. (Ev Hizmetleri)

OKUR, Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Vadeli Sigorta Dalları, Çalışma ve Toplum, 8, 2006/I, 106-120. (Uzun Vadeli Sigorta Dalları)

OKUR, Ali Rıza: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2004, Ankara 2006, 173-267. (Değerlendirme 2004)

OKUR, Ali Rıza: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-Genel Hükümler ve Primler, 2001, Ankara 2003, 213-285. (Değerlendirme 2001)

ORAL, A. İlhan: Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler, Çalışma ve Toplum, 4, 2008, 135-186.

ORAL, İlhan: 5510 Sayılı Kanunun Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, 1, Ocak 2009, 20-44.

ÖZDEMİR, Halil: Sosyal Güvenlik Kurumunun 6813 Sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptali Davaları, Sicil, 31, Eylül 2014, 87-113.

ÖZKARACA, Ercüment: Ayni Yardım Kavramı ve Nakden Ödenen Ayni Yardımların Sosyal Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı, (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, 15, 2007/4, 173-189. (Ayni Yardım Kavramı)

ÖZKARACA, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.

ÖZKARACA, Ercüment: Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, İHSGHD, 38, 2013, 151-180. (Fazla ve Yersiz Ödemeler)

ÖZTÜRK, Sezai: İnşaat ve İhale Konusu İşlerde Asgari İşçilik Uygulaması, Ankara 2013.

PEKCANITEZ, H.- ATALAY, O.- ÖZEKES, M.: Medeni Usul Hukuku, Ankara 2013.

PEKCANITEZ, H.-ATALAY,O.-SUNGURTEKİN ÖZKAN, M.-ÖZEKES, M.: İcra ve İflas Hukuku, Ankara 2014.

PINERA, Jose: Empowering Workers: The Privatization Of Social Security In Chile, The Cato Journal, Vol.15, No:2-3, Fall/Winter, 1995-1996, 155-166, (<http://object.cato.org/sites/cato.org/files/serials/files/cato-journal/1995/11/cj15n2-3-1.pdf>), Erişim Tarihi: 17.7.2012. (Empowering Workers)

PINERA, Jose: The Success Of Chile's Privatized Social Security, CATO Policy Report, July-August 1995, 1-4, (<http://www.cato.org/policy-report/julyaugust-1995/success-chiles-privatized-social-security>), Erişim Tarihi: 17.7.2012. (The Success Of Chile)

POROY, T.- TEKİNALP, Ü.- ÇAMOĞLU, E.: Ortaklıklar Hukuku I, İstanbul 2014.

QUADAGNO, S. Jill: Welfare Capitalism And The Social Security Act Of 1935, American Sociological Review, Vol.49, October 1984, 632-647, (http://www.ccpds.fudan.edu.cn/_upload/article/b5/5e/e816d9f3439c946642016999bf90/e1fb54a2-bc23-473f-83cb-dd3b9f5d19f5.pdf632-647), Erişim Tarihi: 3.6.2015.

RENGA, Simonetta: Social Security Law In Italy, The Netherlands 2010.

RICHARDSON, J. Henry: İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik (çev. Turan Yazgan), İstanbul 1970.

SARACEL, Nükhet: Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kazanç Kavramı, Kamu-İş, 3, Ocak 1998, 17-45.

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

SAYMEN, E.- EKONOMİ, M.: Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1966.

SHESHINSKI, E.-WEISS,Y.: Uncertainty And Optimal Socail Security Systems, The Quaterly Journal Of Economics, Vol. XCVI, 2, 1981, 189-206, (<http://qje.oxfordjournals.org/content/96/2/189.short>), Erişim Tarihi: 4.6.2015.

Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve çözüm nerileri, Başbakanlık, Ankara 2005.

SÖZER, A.N.-SARAÇ,C.: Sosyal Sigorta İlişkisinde okluk; Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi, Sicil, 12, Aralık 2008, 152-160.

SÖZER, Ali Nazım: İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmetle İlgili Bazı Uygulama Sorunları, imento İşveren Dergisi, Mayıs 1998, 4-15. (İtibari Hizmet Müessesesi)

SÖZER, Ali Nazım: Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.II, İstanbul 2011.

SÖZER, Ali Nazım: Sosyal Güvenlik Hukukunda İyi Niyet İlkesi ve Yersiz denen Primlerin İadesi (şekli Sigorta Geçersiz Sigorta), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve çözüm nerileri, 14. Yıl Toplantısı (18-19 Haziran 2010), İstanbul 2011, 106- 150. (şekli Sigorta Geçersiz Sigorta)

SÖZER, Ali Nazım: Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991.

SÖZER, Ali Nazım: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2003, Ankara 2005, 212-261. (Değerlendirme 2003)

SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013. (Sosyal Sigortalar)

SPICKER, Paul: How Social Security Works (An Introduction to Benefits In Britain), Great Britain 2011.

SUBAŞI, İbrahim: Türk Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Prof. Dr.Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, 168.

SÜNGÜ, Yakup: Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler, Sicil, 11, Eylül 2008, 131-141.

SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985. (İş Güvenliği)

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2014.

ŞAHLANAN, Fevzi: İşyeri Devri ile Asıl İşveren- Alt İşveren, (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, 333, Kasım 2007, 2-4. (İşyeri Devri)

ŞAHLANAN, Fevzi: Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Personel Rejimi, DEÜHFD, Özel Sayı, 9, 2007, 135-156. (Personel Rejimi)

ŞAKAR, Müjdat: GSS Bir Sigorta Değil, Sağlık Vergisidir, Mercek, 17, Nisan 2012, 23-29. (GSS)

ŞAKAR, Müjdat: Ödenmeyen Sosyal Sigorta Primlerinden ve Gecikme Zammından Belediye Başkanının Sorumluluğu, (Karar İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1993, 494- 454. (Belediye Başkanının Sorumluluğu)

ŞAKAR, Müjdat: Prim İndirimi Genelgesi Kanunu Aşıyor, Sicil, 17, Mart 2010, 249-252.

ŞAKAR, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 2014. (Sosyal Sigortalar)

ŞAKAR, Müjdat: Sosyal Sigortalarda Yeni Prime Esas Kazançlar ve Yeni Kazanç Sınırları-I, Yaklaşım, Mart 2004, 30-35. (Yeni Kazanç Sınırları-I)

ŞAKAR, Müjdat: Yıllık Ücretli İzin Sürelerinden Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi Kesilir Mi?, Yaklaşım Dergisi, 192, Aralık 2008, 92. (Yıllık Ücretli İzin)

ŞENER, Oruç Hami: Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2015.

TALAS, Cahit: Sosyal Ekonomi, Ankara 1979.

TALAS, Cahit: Sosyal Güvenliğin Finansmanı Ve Biriken Fonların Bankalar Vasıtasile Yatırımı Meselesi, Ankara 1957. (Sosyal Güvenliğin Finansmanı)

TC Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı: Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, Ankara 2012.

The French Social Security System,

(http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_0.html), Erişim Tarihi: 2.3.2015.

TODD, Stephan: Forty Years Of Accident Compensation In New Zealand, Thomos M. Cooley Law Review, 21, 2, 189-219, (http://www.cooley.edu/lawreview/_docs/2012/vol28/2/11-Todd.pdf), Erişim Tarihi: 4.6.2015.

TUNCAY, C.- EKMEKÇİ, Ö.: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2013.

TUNCAY, Can: Bireysel Emeklilik Rejimi, Çimento İşveren Dergisi, 2002, 3-15.

TUNCAY, Can: İş Güvencesi (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, 2, Mart 2004, 58-61. (İş Güvencesi)

TUNCAY, Can: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi seminerinde sunulan yayımlanmamış tebliğ, 1-50. (Değerlendirme 2013)

TUNCAY, Can: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2000, Ankara 2002, 183-240. (Değerlendirme 2000)

TUNÇOMAĞ, Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1987.

TURAN, Ercan: Yargıtay Kararları Işığında Geçerli Nedene Dayanmayan Feshin Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Etkileri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.III, İstanbul 2011, 2417-2434. (Feshin Etkileri)

UĞUR, Suat, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Ankara 2004.

UŞAN, Fatih: 5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave Tediyeleden Sosyal Sigorta Primi Kesilemeyeceğine İlişkin Kuralın Yürürlükte Olduğu Söylenbilir mi?, Sicil, 17, Mart 2010, 253-257. (İlave Tediye)

UŞAN, Fatih: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun Yürürlük ve Uygulama Başlangıcına İlişkin Tespitler, Sicil, 14, Haziran 2009, 239-248. (Uygulama ve Yürürlük Başlangıcı)

UŞAN, Fatih: Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994. (Çıraklık)

UŞAN, Fatih: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011, Ankara 2013, 339-538. (Değerlendirme 2011)

UŞAN, Fatih: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009. (Sosyal Güvenlik)

WAGNER, Norman: Financing Social Security-Business As Usual?, European Trade Union Institute, September, 2011, 1-26, (<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Financing-social-security-business-as-usual>), Erişim Tarihi: 3.6.2015.

YAZGAN, Turan: Sosyal Sigorta, İstanbul 1977. (Sosyal Sigorta)

YAZGAN, Turan: Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, İstanbul 1969.

YILDIZ, Ulaş: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Güvenlik Teşvikleri, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.III, İstanbul 2011, 2469-2484.

YILMAZ, Ejder: Geçici Hukuki Himaye Tedbirleri, Ankara 2001.

YILMAZ, Halil: Sosyal Sigorta Prim Borçlarının Ödenmesi Sorumluluğunda Haklı Sebep, 91, Mart 2014, 59-70.

YURDADOĞ, Volkan: Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri, 1-10, (http://www.canaktan.org/politika/anti_leviathan/diger-yazilar/volkan-sosyalguvenlik.pdf), Erişim Tarihi: 3.6.2015.

İnternet Kaynaklar:

www.kazanci.com (Erişim Tarihi: 4.6.2015)

<http://www.acc.co.nz/about-acc/media-centre/frequently-asked-questions/index.htm>, (Erişim Tarihi: 4.6.2015)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri (ERİŞİM Tarihi: 4.6.2015)

www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi: 4.6.2015)

www.ilo.com (Erişim Tarihi: 4.6.2015)

www.issa.int (Erişim Tarihi: 4.6.2015)

www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 4.6.2015)

ÖZET

Türk sosyal güvenlik sisteminin başlıca finansman kaynağı primlerdir. Primler; sigortalıların, işverenlerin ve devletin de katkısıyla sistemin parasal ihtiyacını karşılayan bir katılma payıdır. Sosyal güvenlik primleri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda öngörülen yardımların yapılması ve Sosyal Güvenlik Kurumunun yönetim giderlerinin karşılanması için gereklidir. Kanunda farklı prim oranları ve türleri belirlenmiştir. Bunlar; kısa vadeli sigorta kolları primi, uzun vadeli sigorta kolları primi, genel sağlık sigortası primi, işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primidir. Çalışmamızda, Türk Sosyal Güvenlik Primlerini detaylı olarak ele alacağız. Tezimiz beş ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyal güvenliğin finansmanında uygulanan yöntemleri ve finansman kaynaklarını inceleyeceğiz. İkinci bölümde prim oranlarını mülga kanunlarla karşılaştıracakız. Üçüncü bölümde primlerin hesabında esas alınacak kazançları, prim matrahı, devrik matrak kavramlarını tartışacağız. Dördüncü bölümde, işverenlerin sosyal güvenlik hukuku açısından en önemli ödevlerinden biri olan aylık prim ve hizmet belgesi verme yükümlülüğünü ve buna aykırılığın yaptırımını anlatacağız. Nihayet, beşinci bölümde primlerin ödenmemesinin sonuçlarını inceleyeceğiz.

Anahtar Kelimeler: Aylık Prim ve Hizmet Belgesi, Finansman, Prim, Prime Esas Kazanç, Sosyal Güvenlik, Sosyal sigorta,

ABSTRACT

Premiums are the main financing source of Turkish social security system. Insured persons, employers and the state have to contribute the system. Social insurance contributions are required to provide assistance, which are seen in Social Insurance and General Health Insurance Act No.5510, to insured and meet the costs of managing the Social Security Administration. Contribution rates for social insurance are stated in the code. These are; short-term social insurance branches, long-term social insurance branches contribution rates, unemployment insurance, general health insurance, social security support contribution rates. Our thesis consist of five main sections. In the first chapter, we will examine the sources and methods of financing the social security system. In the second chapter, we will discuss the social insurance contribution rates. In the third chapter, we will explain the term of earnings. Granting monthly premium and service documents are one of the most important duties of employers in terms of social security law. In the forth chapter, we will give detailed information in this issue. Finally, the consequences of the breach of paying contribution rates in time are discussed in the fifth section.

Keywords: Monthly Premium And Service Document, Contribution Rates, Financing, Social Security, Social Insurance, Premiums, Earnings