

SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNUN UYGULANMASI AÇISINDAN İŞVERENİN YÜKÜMLERİ

Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAG

I. Genel Olarak.

SS Kanunu, uygulanması açısından, işverene çeşitli yükümler, (görevler) yüklemiştir. Bunlardan bir kısmı, ön sırada SS Kanununun çıkarlarını korumak için konmuştur; örneğin, işyerini, çalıştırılan sigortalıları bildirme yükümünde durum budur. Bir kısmı ise, ön sırada sigortalının çıkarlarını korumak amacıyla konmuştur. Aşağıda işverenin işte bu iki gurup yükümleri üzerinde duracağız.

II. İşverenin Sosyal Sigortalar Kurumunun çıkarlarını koruma açısından yükümleri (görevleri).

İşverenin SS Kanununun 8, 9, 10, 74, 79, 80/84 maddelerinde düzenlenmiş olan yükümleri (görevleri) şunlardır.

1. İşverenin işyerini bildirme yükümü.

a. *İşverenin işyerini bildirme yükümünün kapsamı.*

aa. *İşyeri kuran, devralan veya miras yolu ile kazanan yahut nakleden işverenin yükümü.*

Her işveren sigortalı (işçi) çalıştırmaya başladığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde, işyerinin kurulduğu yeri çevresine alan kurum şubesine, bir bildirge vermekle yükümlüdür. *İşyeri bildirgesi* adı verilen bu bildirge, kurumca hazırlanmış olup kurumdan temin olunabilir. İşveren işyeri bildirgesini dilerse taahhütlü mek-

tupla da gönderebilir, SS Kanunu 8/I. Bunun üzerine, Kurum bildirgenin alındığını belirten bir belgeyi işverene verir veya adresine taahhütlü bir mektupla gönderir, SS Kanunu 8/II. Bu belgede kurumun o işyeri için verdiği sicil numarası da gösterilir. İşyeri sicil numarası bir şifreden ibarettir; bunda işyerinin (resmi, özel) hangi sektöre ait olduğu, iş kolu kod numarası, sıra numarası, il kodu (ile verilmiş numara) ve ilçe kodu (ilçeye verilmiş numara) gösterilir (1).

SS Kanununun yürürlüğe girdiği 1/3/1965 gününden önce, 3008 sayılı İş Kanunu, Basın İş K. ve Deniz İş. K. kapsamına alınmış ve bu nedenle sosyal sigorta kanunlarına tâbi tutulmuş işyerlerinde (işlerde) çalışanlarla bu işlerde sonradan çalıştırılacak olanlar ve bunların işverenleri hiç bir işleme ihtiyaç göstermeden, SS Kanununa tâbi tutulurlar, SS Kanunu geçici madde 2. Şu halde, bu tür iş ve işyerleri için ayrıca işyeri bildirgesi verilmesi gerekmezdi. Çalıştırılan işçi sayısının sonradan kanunun aradığı miktarın altına düşmüş olması, SS Kanununun uygulanmasını engellemezdi. Kaldı ki, 1971 yılından itibaren bir işçi çalıştıran işyerleri bile SS Kanunu kapsamına alınmışlardır.

İşverenin birden çok işyeri varsa, bu işyerlerinden herbiri için ayrı bir bildirge vermesi gerekir. Hatta bir işverenin aynı işkoluna giren ve bunun tamamlayıcısı niteliğinde olan işyerlerinin sigortalıları, bir işyerinden diğerine geçemeyecek şekilde çalıştırılıyorsa, bu işyerleri de ayrı ayrı tescil olunmalıdır.

İşyeri bildirgesi verme yükümü, *işyerinin devri veya miras suretiyle intikal etmesi* halinde de vardır, Bu gibi durumlarda, (işyeri kendisine intikal eden veya devredilen) yeni işveren, devir veya intikal tarihinden itibaren *bir ay içinde* bildirge vermek zorundadır. Şayet bir kimseye birden çok işyeri devrolunmuş yahut miras yolu ile geçmişse, o zaman bu kimse her işyeri için ayrı bir bildirge vermek zorundadır. Şu halde, aynı işverenin birçok işyeri kurması halinde olduğu gibi, ona birden çok işyerinin devredilmesi veya miras yolu ile geçmesi halinde de her işyeri için ayrı bir bildirge verilir.

Sigortalı çalıştırılmaya başlanılan veya devralınan yahut miras

(1) Bak. Saymen/Ekonomi, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1966, 148/149.

yolu ile başka bir işverene geçen iş, belli bir yerde yapılmıyor olabilir. Bu gibi durumlarda işyeri bildirgesi, işverenin ikametgâhının bulunduğu yeri çevresine alan kurum şubesine verilir. Eğer iş bir ilden diğerine geçiyor ve böylece devam ediyorsa, bildirme, işin başladığı yerdeki kurum şubesine verilmek gerekir. Öte yandan işverenin ikametgâhı ile işyeri kurumun ayrı ayrı şubelerinin görev çevresine giriyorsa, o zaman sigorta muameleleri, işverenin yazılı başvurması ve kurum genel müdürlüğünün izni ile, işin yapıldığı yerdeki kurum şubesi (veya şubelerinden biri) tarafından yürütülebilir. Şayet belirli bir yerde yapılmayan işler, büro, yazıhane gibi belli bir merkezden idare ediliyorsa, belirli bir yerde yapılmış sayılırlar; dolayısıyla büro veya yazıhanenin bulunduğu yerdeki kurum şubesine kayıt yaptırabilirler.

İşveren işyerini bir başka ile naklederse, o zaman naklettiği ildeki kurum şubesine veya o ilde birden çok şube varsa işyerini naklettiği yerdeki kurum şubesine bildirme vermek zorundadır. Şayet nakil aynı ilin sınırları içinde yapılmışsa, işverenin yeni adresini nakilden itibaren en geç bir ay içinde bağlı bulunduğu kurum şubesine bildirmesi yetiştir.

bb. İşyerini kapatan, terkeden veya tasfiye eden işverenin yükümlü.

İşyerini kapatan, terk veya tasfiye eden işveren de bu durumu işyeri bildirgesini verdiği kurum şubesine bildirmekle yükümlüdür. Süre burada da kapatma, terk veya tasfiye gününden itibaren en çok bir aydır.

b. İşverenin işyerini bildirmemesi halindeki sorumluluğu.

İşverenin işyeri bildirgesini vermemiş veya geç vermiş olması, SS Kanununun tesbit ettiği hak ve yükümleri ortadan kaldırmaz, SS Kanunu 8/III. Bu nedenle, işyerinin SS Kanununun kapsamına girmesi gereken tarihten itibaren, o işyerinde çalışan işçiler bu kanunun sağladığı haklardan faydalanacakları gibi, işveren de aynı tarihten itibaren hesaplanacak primleri (faiz ve cezası ile birlikte) ödemek zorundadır.

c. *Kamu tüzel kişilerinin ihale yolu ile yaptırdıkları işleri kuruma bildirme yükümleri.*

SS Kanunu özel hukuk gerçek ve tüzel kişilerine değil, fakat sadece kamu hukuku tüzel kişilerine yaptıkları ihaleleri kuruma bildirme görevini yüklemiştir. Gerçekten SS Kanunu 83 gereğince, *kamu hukuku tüzel kişileri* (devlet, il ve belediyeler ile sermayesinin en az yarısı devlet, il ve belediyelere ait her çeşit teşekkül ve müesseseler, kamu müesseseleri ve özel kanunlarla kurulan teşekküller) ihale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üzerine alanlarla bunların adreslerini kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Bu kamu hukuku tüzel kişileri, işi alanlara, kuruma prim ile gecikme zammı borçları kalmadığına dair kurumdan alınmış bir belge göstermedikçe, yaptırdıkları teminatı iade edemezler. Şu halde, primin ve gecikme zammının bir kısmı ödenmemişse, bu teminattan veya teminatın paraya çevrilmesi suretiyle elde olunacak miktardan kesildikten sonra kamu tüzel kişisine kuruma yatırılır. Eğer kurum kendisine verilen bir banka teminat mektubunu yeterli görür ve bunu tesbit eden bir belgeyi işi alana verirse, kamu tüzel kişisi bu halde de teminatı iade etmek zorundadır.

SS Kanununun 83. maddesinin Anayasanın sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 40. maddesine aykırı olduğu iddia edilmiş ve Anayasa Mahkemesi bu iddiayı red etmiştir. Anayasa Mahkemesinin bu kararı şöyledir :

«... Anayasa (madde 43), herkese sosyal güvenlik hakkı tanımış bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmakla devleti ödevlendirmiştir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, devletin bu Anayasa ödevini belirli alanlarda yerine getirmekte oluşunun bir ifadesidir. Kanunun ereği (madde 1) iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, mâlüllük, yaşlılık ve ölüm hallerinde, kanunda yazılı koşullar altında sosyal sigorta yardımlarını sağlamaktır. Bir hizmet akdine dayanarak, bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar (madde 2/1). Kanunda belirtilen sosyal sigorta yardımlarından sigortalılar ile bunların eş ve çocukları ve sigortalıların ölümlerinde kanuna göre hak sahibi kimseleri yararlanırlar, (madde 2/3). Si-

gortalı sayılmayanlar ise, kanunun 3. maddesinde gösterilmiştir. Sosyal Sigortalar Kurumu elinde bütün bu sosyal yardımları gerçekleştirebilmek için, sağlam bir gelir kaynağının bulunması gerekir. Bu kaynağı, 506 sayılı kanunun VIII. bölümüne (madde 72 - 84) göre alınacak primler oluşturmaktadır. 72. madde de işkazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının gerektirdiği her türlü yardım ve ödemelerle her çeşit yönetim giderlerini karşılamak üzere kurumca bu kanun hükümleri uyarınca prim alınması ve genel yönetim giderlerinin kurumun yıllık genel giderlerinin yüzde onunu aşmaması hükmüne bağlanmıştır. Kanun sosyal sigortanın çeşidine göre kimi primlerin tümünün yalnız işverenlerce ödenmesini, kimi primlerin ise belirli oranlarda işveren ve sigortalı arasında bölüşülmesini öngörmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumuna ilişkin 4792 sayılı kanuna göre de (madde 191) primler kurum gelirlerinin en başında yer almıştır. 506 sayılı kanunla düzenlenen sosyal yardımların yapılabilmesi, sigorta primlerinin yükümlülerce vaktinde ve aksamadan ödenmesine ve böylece başlıca gelir kaynağının sürekli olarak beslenmesine ve güçlendirilmesine bağlıdır. Onun içindir ki yasakoyucu bu konu üzerinde titizce durmuş ve bir takım tedbirleri öngörmüştür. Belirli süre içinde ödenmeyen primlere gecikme zammı uygulanması (madde 80), işverenlerin ödenmeyen prim borçlarına ilişkin olarak Sosyal Sigortalar Kurumunca düzenlenecek belgeleri, icra dairelerinin resmî dairelerden usulünce verilmiş belgeler gibi işleme koyması (madde 81), sigortalıların çalıştırıldığı işyerinin devredilmesi veya intikali halinde, eski işverenin kuruma olan sigorta primi ile gecikme zammı borçlarından yeni işverenin de müteselsilen sorumlu tutulması ve bu hükme aykırı sözleşmelerin tanınmaması (madde 82) kanunkoyucunun prim konusunda öngördüğü tedbirler arasındadır. Anayasaya aykırılığı ileri sürülen 83. madde de kurumun prim ve gecikme zammı alacaklarının tahsilini bir alanda güvence altına sokan bir başka tedbir hükmüdür. Bu hükme göre devlet, il ve belediyeler ile sermayesinin en az yarısı devlet, il ve belediyelere ait her

çeşit kuruluş ve kurumlar, kamu kurumları ve özel kanunla oluşturulmuş kuruluşların yani yuvarlak bir deyimle resmi kesime giren kuruluş ve kurumların ihale yoluyla yaptırdıkları işler dolayısıyla müteahhitlerin göstermekle yükümlü buldukları teminat bunların yalnız o kurum veya kuruluşa olan taahhütlerinin değil, bir de bu işlerde çalıştırdıkları sigortalılar dolayısıyla Sosyal Sigortalar Kurumuna ödeyecekleri primlerden ve gecikme zamlarından doğan borçlarının da yerine getirilmesini güven altına almaktadır. İnceleme konusu hükmün niteliğini böylece belirledikten sonra şimdi de bunun sözleşme hürriyeti ilkesi ile olan ilişkisi üzerinde durulması gerekir. Bir kimsenin bir sözleşmeyi yapmaya zorlanamaması sözleşme hürriyeti ilkesinin başlıca gereklerinden biridir. Tarafların anlaşmaları, uyuşmaları halinde, ancak sözleşme hürriyeti bir uygulama alanı bulmuş olabilir. İnceleme konusu hükümde kişileri resmi kesime giren kurum ve kuruluşların işlerini üzerlerine almaya, bankaları bu kişiler için yasaların koşullarına uygun teminat mektupları vermeye zorlayıcı herhangi bir kural yer almış değildir. Öte yandan, resmi kesime giren kurum ve kuruluşlar, durumlarının özelliği dolayısıyla, alım, satım, yaptırma ve benzeri işlerde diledikleri gibi davranamazlar. İhaleye hazırlık işlemleri, ihale usulleri, teminatın çeşitleri, neleri kapsayacağı ve ne oranlar üzerinden alınacağı; taahhüdün yerine getirilmemesi sonuçları ve daha bunlar gibi birçok konular kanunla yahut kanuna dayanılarak yapılmış yönetmeliklerle sıkı koşullara bağlanmıştır. Bütün bu koşullar, 506 sayılı kanunun 83. maddesinde olduğu gibi, açıktır, ortadadır. Resmi kesime giren kurum ve kuruluşlarla iş ilişkisi kuracak kişiler, o kişiler lehine teminat mektubu verecek bankalar, mektuplara kefil olacak kimseler hepsini önceden bilirler, bilmeleri gerekir ve biliyor sayılırlar. Bu ön koşulları uygun bulanlar için ancak resmi kesimle iş ilişkisi kurmak söz konusu olabilir. Resmi kesimden bir takım ihale koşullarından vazgeçmesini istemek veya bunlardan kurtulma yollarını aramak resmi kesimi o koşullar dışında sözleşmelere zorla-

mak demektir ve asıl sözleşme hürriyetine aykırı düşen budur...» (2).

2. İşverenin çalıştırdığı sigortalıları bildirme yükümü.

a. İşverenin sigortalıları bildirme yükümünün kapsamı.

İşveren çalıştırdığı sigortalıları kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yükümü, örneği kurumca hazırlanan « iş e giriş bildirgesi » nin, işe alınma gününden itibaren en geç bir ay içinde kuruma verilmesi suretiyle ifa olunur. SS Kanunu 9.

Sigortaya tâbi olarak ilk defa çalıştırılacak olanlara, kurum tarafından sigorta sicil kartı verilir. Bu kartta yazılı sigorta sicil numarasının işveren tarafından sigortalının nüfus cüzdanının arka kapaklarına da yazılması gereklidir. Bu sigorta sicil kartlarını sigortalılar saklamak zorundadırlar. İşe girerken sigortalı bunu işverene göstermek ve işveren de bu kart üzerinde yazılı sigorta sicil numarasını işe giriş bildirgesine yazmak zorundadır. Şu halde bu kartları sigortalının işverenlere ve kuruma yapacakları her başvuruda gösterilmesi gerekli bir kimlik kartı niteliğindedir. Öte yandan, sigorta sicil kartlarında yazılı sigorta sicil numarası, işçinin bütün sigortalılık süresince; hatta ölümünden sonra da devam eder. Çünkü ölümünden sonra hak sahibi olanlar da bu numarayı kullanırlar (3).

İşveren ilk defa sigortaya tâbi olacak bir kimseyi çalıştırmaya başlamışsa, işe giriş bildirgesini üç nüsha olarak düzenler ve bu nüshaların üçünü de kuruma gönderir. Kurum sigortalıya verdiği sicil numarasını bu bildiregeller üzerine yazdıktan sonra bir nüshasını saklaması için işverene geri verir. Şayet işveren daha önce sicil numarası almış bir kimseyi çalıştırıyorsa, işveren işe giriş bildirgesini iki nüsha olarak düzenler; bu nüshalardan birini saklar; diğerini kuruma gönderir. Eğer işveren birden çok sigortalı çalıştırmaya başlamışsa, bildiregeleri kurum ta-

(2) AMK, 20/I/1971 - 1969 - 56/1970.4-AMKD 1971/8, 187 vd.

(3) Saymen/Ekonomi, 150.

rafından hazırlanan iki nüsha «dizi pusulası»nın ekinde gönderir. Şayet sadece bir sigortalının bildirgesi gönderilecekse dizi pusulasına ihtiyaç yoktur.

Sigortalı işten ayrıldığı takdirde, önceki uygulamada rastlanan bir «ayrılış beyannamesi» vermek gerekmez; sadece üç aylık sigorta primleri bordrosunun ilgili kolonuna sigortalının işten ayrılış tarihinin işaret edilmesi yetiştir.

İşveren çalıştırdığı sigortalıları mutlaka SS Kanunu 9 ve 10 daki şekil şartlarına uyarak yerine getirmek zorunda değildir. Netekim Y 9 H D , bir kararında vizite kâğıdının işe giriş bildirgesi olarak kabul edilebileceğine hükmetmiştir. Bu karara göre, «...Adı geçen işçi 10.4.1969 tarihinde işe girmiş, 6.5.1969 tarihinden 31.9.1969 tarihine kadar hastalık ve tedavi geçirmiştir. Her ne kadar 506 sayılı Kanunun 9. ve 10. maddelerine uygun olarak bir aylık süre içerisinde bildirimde bulunmadığından dolayı dâvalı işveren hakkında rucuen bu dâva açılmış ise de adı geçen işçinin hastalığı, 6.5.1969 tarihinde işveren tarafından vizite kâğıdı doldurularak S.S. Kurumu Hastahanesine sevk edildiği ve böylece S. Sigortalar Kurumu duumundan haberdar edildiğine göre henüz işe alınma tarihinden itibaren bir aylık süresi geçmeden bu şekilde işçinin işe alınma durumu, dâvacı idarenin itilâna arz edilmiş olduğundan dâvanın bu yönden reddi gerekmiştir. İşe giriş bildirgesinin 9 ve 10. maddelerdeki şekil şartına uygun olarak doldurulmaması, bir müteberiyet şartı olmadığından ve vizite kâğıdı verilmesi suretiyle de işçinin bildiriminin yapılmış olmasının kabulü gerektiğinden bu yönlerden dahi dâvanın reddi icab etmiştir (3a). Buna karşılık, Y9HD başka bir kararında, prim bordrolarının, işe giriş bildirgesi yerini tutamayacağı görüşüne açıklamıştır. Y 9 H D 'nin bu kararı aynen şöyledir: «...13.4.1971 tarihli bozma ilâmında, 506 sayılı Kanunun 9 ncu maddesine göre işverenin çalıştırdığı sigortalılara örneği sigortaca hazırlanacak bildireleri en geç bir ay içinde kuruma vermeğe mecburdur gerek-

çesile bozulmuştur. Bozmadan sonra davalının böyle bir belge vermediği sabit olmuştur. Ancak davalı işçilerin ismini yazarak tanzim ettiği bordroları Sosyal Sigortalar Kurumuna vermiştir. Mahkeme, bu bordroyu 9 ncu maddede yazılan bildirge yerine kaim olacağı düşüncesile davayı reddeylemiştir. 506 sayılı Kanunun 9 uncu maddesindeki bildirge kurumca örneği verilen bir bildirge olması dolayısıyla şekil bakımından bordro bunun yerine kaim olamaz. Kaldı ki, bozma ilâmında bildirgenin araştırılması istenmiş ve bozmaya uyulmuş olduğuna göre gereğinin buna göre yapılması icabeylediği halde davanın reddolunması yasaya aykırıdır» (3b). Kanımızca prim bordrolarının verilmiş olmasını da yeter saymak daha isabetli olurdu.

b. İşverenin sigortalıları bildirmemesi halindeki sorumluluğu.

İşveren sigortalı çalıştırmaya başladığını İş K. 9'daki 1 aylık süre içinde kuruma bildirmemişse, bu durum sigortalı yönünden bir sakınca doğurmaz. Çünkü sigortalının işe başladığı tarihten sonra, fakat bildirge tarihinden önce uğradığı iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık dolayısıyla kurumdan sağlık yardımları istemek hakkına sahiptir, SS Kanunu 10/I. Şu halde, çalıştığı işverence kuruma bildirilmemiş olan işçi de kuruma başvurup sağlık yardımları isteyebilecektir. Öte yandan, sigortalı çalıştırmaya başladığını kuruma bildirmiş veya bu husus kurumca tesbit edilmiş olmakla beraber, yeni işe alınan sigortalılar süresi içinde kuruma bildirilmemişse, bunlar da iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde kurumdan sağlık yardımı isteyebilirler, SS Kanunu 10/II.

Kurum, kendisine bildirilmeyen sigortalıya, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle sağlık yardımı yapmışsa, bu yardımları ve ileride yapacağı yardımları; şayet gelir bağlamışsa, bu gelirin SS Kanunu 22 gereğince hesaplanacak sermaye değerini işverenden istemek hakkına sahiptir. Hatta kurum, SS Kanunu 10/III uyarınca, yukarıda belirttiğimiz hakları için, SS Kanunu 26'daki şartlar gerçekleşmese, yani işverenin kusuru bulunmasa da, işverene başvurabilir. Bu nedenle bildirilmeyen sigortalılara kurumun yaptığı ödemeler nedeniyle işverenin sorumluluğu bir k u s u r s u z s o -

r u m l u l u k tur (4). Fakat bu sorumluluğun doğması için, sadece süresi içinde sigortalının bildirilmemiş olması yetiştir (5); ayrıca sosyal sigorta olaylarının bu sürenin bitiminden sonra meydana gelmiş olması gerekir. Gerçekten işveren bir aylık süre içinde herhangi bir tarihte bildirdesini verebilir ve bu durumda bir aylık süre içinde gerçekleşen sigorta olayı nedeniyle yapılan sigorta yardımından işveren SS Kanunu 10/III uyarınca sorumlu tutulamazdı. Aşağıdaki Yargıtay kararlarında da bu husus belirtilmiştir. Şu halde, işverenin sorumluluğunun doğması için bir ay içinde sigortalının bildirilmemiş olmasından başka ve ayrıca sosyal sigorta olayının bu sürenin doğmasından sonra gerçekleşmesi de zorunludur. Öte yandan işverenin SS Kanunu 10/III teki sorumluluğunun *kusursuz sorumluluk* olduğu Yargıtay kararlarında da kabul edilmiştir. Tabii buradaki sorumluluğun kusursuz sorumluluk olması ölen işçinin ortak (müterafık) kusurunun gözönünde tutulmayacağı anlamına gelmez (6).

İşverenin SS Kanunu 10/III'e dayanan sorumluluğuna ilişkin yargıtay kararları vardır. Nitekim Y 9 H D ' n i n bir kararına göre, «... İşveren davacılar, işçi çalıştırdıklarını sosyal sigortalar kurumuna bildirmemişlerdir. Bu itibarla 506 sayılı yasanın 10. maddesine göre sorumludurlar. Ancak işverenin bu kusursuz sorumluluğu yanında müteveffa işçinin de birlikte kusuru halinde Borçlar Kanununun 44. maddesinin ilk cümlesinin uygulanması gerekir. Mahkemenin bu yönden bilirkişi incelemesi yaptırmaksızın, isteğin tamamını hüküm altına alması usule ve yasaya aykırıdır.» (7). SS Kanunu 10/III den doğan işveren sorumluluğunun şartlarına ilişkin bir Y 9 H D k a r a r ı aynen şöyledir: «506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 9. maddesinde «işveren çalıştırdığı sigortalıları, örneği kurumca hazırlanan bildirelerle en

(4) Saymen/Ekonomi, 151; T. Uyar, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. maddesi üzerinde bir inceleme, AD 1972/2, 146.

(5) Saymen/Ekonomi, 151.

(6) Bak. Tunçomağ, Türk İş Hukuku, Cilt I: Genel kavramlar, hizmet sözleşmesi, Rekabet yasağı sözleşmesi, İstanbul 1971, 348. Ayrıca bak. Uyar, agm, 146.

(7) Y9HD; 11/5/1971-2639/11801.

geç bir ay içinde kuruma bildirmeğe mecburdur» denmekte; bunu izleyen 10 ncu maddenin 1. fıkrasında ise, bildirgenin bu süre içinde verilmemesi durumunda işkazasından dolayı ilgililere gerekli sigorta yardımlarının kurumca sağlanacağı belirtildikten sonra, son fıkrasında «..... kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. maddede sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarı 26 ncı maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir» hükmü yer almış ve dâvacı anılan hükümlere dayanarak işbu dâvayı açmış bulunmaktadır. Gerçi 506 sayılı kanununun 10 ncu maddesinin son fıkrasına dayanan istek ve dâva hakkının doğması bildirgenin bir aylık kanuni süre içinde verilmemiş bulunması ön şartının gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Şu var ki maddenin bütün olarak incelenmesinden de anlaşılacağı üzere sosyal sigorta olaylarının bu sürenin bitiminden sonra meydana gelmiş bulunması gerekir. Zira işveren, bu bir aylık süre içinde herhangi bir tarihte esasen bildirgesini verebilir ve bu durumda bir aylık süre içinde vukubulmuş sigorta yardımından ötürü işveren 10 ncu maddenin son fıkrası gereğince sorumlu tutulamaz. Bu durumda ise sigortalının 1/11/1968 tarihinde işe girdiği ve 17/11/1968 tarihinde kazaya maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Şu halde işkazası, bildirme verme süresi dolmadan meydana geldiğine göre 506 sayılı Kanununun 10. maddesine dayanılarak işvereni sorumlu tutmak mümkün olmaz...» (8). Aynı anlamdaki bir Y 9 H D kararı ise şöyledir: «506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 9 uncu maddesinde «işveren, çalıştırdığı sigortalıları, örneği kurumca hazırlanacak bildirgelerle en geç, bir ay içinde kuruma bildirmeğe mecburdur» denmekte; bunu izleyen 10 uncu maddenin 1. fıkrasında ise bildirgenin bu süre içinde verilmemesi durumunda meslek hastalığından dolayı ilgililere gerekli sigorta yardımlarının kurumca sağlanacağı belirtildikten sonra, son fıkrasında «..... kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her

(8) Y9HD, 11/6/1971 - 11051/13630.

türlü masrafların tutarı ile, gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22 nci maddede sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarı 26. nci maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın işverene ayrıca ödetirilir» hükmü yer almış bulunmaktadır. Davacı anılan hükümlere dayanarak işbu davayı açmıştır. Gerçi 506 sayılı kanunun 10 uncu maddesinin son fıkrasına dayanarak istek ve dava hakkının doğması, bildirgenin bir aylık kanuni süre içinde verilmemiş bulunması önşartının gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Şu var ki maddenin bütün olarak incelenmesinden de anlaşılacağı üzere Sosyal Sigorta olaylarının bu sürenin bitiminden sonra meydana gelmiş bulunması gerekir. Zira, işveren, bir aylık süre içinde herhangi bir tarihte esasen bildirgesini verebilir ve bu durumda bir aylık süre içinde vuku bulmuş sigorta yardımından ötürü işveren 10 ncu maddenin son fıkrası gereğince sorumlu tutulamazdı. Bu davada ise sigortalının 2/9/1965 tarihinde işe girdiği, 6/9/1965 tarihinde hasta olup 11/9/1965 tarihinde de istifa ettiği iddia ve savunulmaktadır. Bu savunmanın tanıklanması durumunda sigorta olayının bildirge verme yükümüne ilişkin süre dolmadan meydana geldiğinin ve dolayısıyla bu madde gereğince işverenin sorumlu tutulmayacağı kabulü gerekli olur... (9). Öte yandan ortak kusurla ilgili bir Y 9 H D kararı şöyledir: «SS Kurumu rücu alacağına ilişkin istegini SS Kanunu 10'a dayatmıştır. Hüküm de bu madde çerçevesinde tesis olunmuştur. Anılan maddenin son fıkrası hükmünde ise, bu maddeye dayanan rücu isteklerinde aynı kanunun 26. maddesinde yazılı sorumluluk durumlarının aranmayacağı öngörülmüştür. Şu var ki, bu hüküm müterafık kusurun dahi gözönünde tutulmayacağı anlamına gelmez. Zira bu hüküm hasren 26. maddede belirtilen sorumluluk durumlarını ayırık tutmuştur. İstisnalar ise, eski bir deyimle mevlidine münhasırdır... ve dolayısıyla genişletilmeye elverişli değildir. Mahkemece hakkın esasına ilişkin ve medeni hukuk anlamında bir itiraz durumu teşkil eden mü-

(9) Y9HD, 13/4/1971-15313/7715.

terafık kusur üzerinde gerekli inceleme yapılarak sonucuna göre bir karar verilmemesi isabetli sayılamaz...» (10).

İşveren çalıştırdığı sigortalıları bildirme görevini SS Kanunu 9 uyarınca yerine getirmişse, işyerinde meydana gelen işkazası veya meslek hastalığı nedeniyle sigortalıya ödemede bulunan kurum karşısında 26. maddeye göre sorumlu tutulur. Bu madde ise, işverenin ancak kasdı, veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı yahut suç sayılan bir hareketi varsa (kısaca, kusurlu ise), sorumlu tutar. Şu halde işverenin bu durumdaki sorumluluğu kusura dayanan bir sorumluluktur (11).

Sigortalı çalıştırdığını bildirmeyen işverenin cezai bir sorumluluğu da vardır. Gerçekten çalıştırdığı sigortalıyı bildirmeyen işverene kurumca ihtar yapılır ve bu ihtara rağmen işveren 15 gün içinde bildirgeyi vermezse, 200 den 5.000 liraya kadar ve tekerrürü halinde birinci defasında 1000 ve ikinci defasında ise, 1500 liradan aşağı olmamak üzere bir para cezasına hükmolunur, SS Kanunu 140.

3. İşverenin prim belgeleri ile diğer bazı belgeleri verme yükümü.

İşverenin kuruma vermekle yükümlü bulunduğu belgeler 19/2/1965 günlü genelgede açıklanmıştır. Bunlar ve bunları vermeyen işverenin sorumluluğu şöyledir.

a. İşverenin prim belgeleri ile diğer bazı belgeleri verme yükümünün kapsamı.

İşverenin kuruma vermekle yükümlü bulunduğu belgelerden başlıcaları şunlardır.

aa. Aylık sigorta primleri belgesi.

İşveren bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazanç toplamı ve prim ödeme gün sayıları

(10) Y9HD, 31/6/1971-4708/13276 . Uyar, agm. 154. Aksi yönde kararlar için, Uyar, 148 vd.

(11) Bak. Uyar, 145.

ile sigorta primlerini gösteren kayıt ve belgeleri kuruma vermekle yükümlüdür, SS Kanunu 79/I. Madde, bu kayıt ve belgelerin niteliğinin tüzükte gösterileceğini ifade etmiştir. SS Kanunu 79/I; 135/bent B a. Bu tüzük henüz yayınlanmış değildir. Bu nedenle, Çalışma Bakanlığı SS Kanununun geçici 15/II. maddesine dayanarak, 19/2/1965 gün ve 915-1-22/1232 sayılı bir genelge çıkarmıştır. İşte bu genelge uyarınca, işveren işçileri için, önce bir aylık sigorta primleri belgesi vermek zorundadır. Şayet işveren o ay içinde sigortalı çalıştırmamış ve ücret te ödemişse, durumu süresi (yani, o ayı izleyen ay) içinde ve yazılı olarak kuruma bildirmek zorundadır.

YCGK'nun bir kararı aylık sigorta primleri ile ilgilidir ve şöyledir: «506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79 uncu maddesinin 1 inci fıkrası, (işveren bir ay içinde... veya o ay içinde sigortalı çalıştırılmadığını ve ücret ödenmediğini süresi içinde yazılı olarak kuruma bildirmeye mecburdur) hükmünü ihtiva etmesine göre işveren sanığın, işin ikmal edildiğini, sigortalı çalıştırmadığını, ücret ödemediğini kuruma bildirmesi kanun hükmü icabı ve mecburidir. Nitekim adı geçen kanunun geçici 15. maddesinin 2 inci fıkrasına dayanan Çalışma Bakanlığının 19/2/1965 gün ve 915-1-22/1232 sayılı genelgesinin 7 inci maddesinde bu husus açıklanmıştır. 79 uncu maddenin birinci fıkrası, kurumun, işyerindeki durumu, işverenin işçi haklarını vaktinde ve doğrulukla yerine getirip getirmediğinin denetimini sağlamak için konmuş bir hüküm niteliğindedir. İşyerinin gerçekten kapanmış, işin ikmal edilmiş, işverenin o işi terketmiş, sigortalı çalıştırmamış olup olmadığının, kapanma terk, sigortalı çalıştırmadığı zamanın tahkik ve tesbiti işverenin durumu bildirmesiyle mümkün bulunabilecek ve kolaylaşacaktır. Bu itibarla ve kanunun 79. uncu maddesinin birinci fıkrasına göre sanığın bahis konusu işi ikmal ettiğini, sigortalı çalıştırmadığını ve sigorta ücreti ödenmediğini kuruma bildirmesi zorunludur.» (12).

(12) YCGK; 15/4/1968-7-163/145-RKD; 1969/2, 1/2,

Aylık sigorta prim bildirgeleri üçer nüsha olarak düzenlenir. İşveren bunların iki nüshasını kuruma verir; bir nüshasını kendinde saklar. İşveren bu aylık bildirgeyi düzenlerken bazı hususlara dikkat etmek zorundadır (13).

bb. Üç aylık sigorta primleri bordrosu.

İşveren ayrıca çalıştırdığı sigortalıların üç ay içinde sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazanç toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile sigorta primlerini gösteren kayıt ve belgeleri de kuruma vermek zorundadır. Şu halde işveren yılda dört defa bu bordroları vermek durumundadır. İşveren iki nüsha olarak düzenlediği bu bordrolardan bir nüshasını (3. ayı izleyen ay sonuna kadar) kuruma gönderir; diğerini ise, saklar (14).

cc. Aylık ve üç aylık sigorta primleri belgelerinin tevsiki.

İşveren herhangi bir kanun hükmü, diyelim Ticaret Kanunu veya Vergi Usul Kanunu gereği bazı defter ve kayıtları tutma ile yükümlü olabilir. Hiç kuşkusuz, tutulan bu defter ve kayıtların geçerli olup olmadıkları, onların tutulmasını emreden kanun ve tüzük esas tutularak tayin olunur. İşte işverenin bu nedenle tuttuğu bir defter veya kayıt varsa, bunlar, SS Kanunu 79 uyarınca düzenlenip kuruma verilen aylık sigorta primleri bildirgesi ile üç aylık sigorta primleri borç osunun dayandığı belgeler niteliğinde sayılırlar.

İşverenin böyle bir defter veya kayıt tutma yükümü yoksa, o zaman verdiği aylık ve üç aylık sigorta primleri belgelerinde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte olmak üzere ücret tediye bordrosu ve puvantaj kaydı tutmak zorundadır. Ücret tediye bordrosu, enaz olarak, işin veya işyerinin sicil numarası, bordronun hangi süreye ait olduğu, sigortalının adı, soyadı ve sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigortalının günlük kazancı, ödenen ücret tutarı, ücretin alındığına dair imza veya mühür ile, işverenin imzasını belirtmek zorundadır. İşveren ücreti makbuz karşılığında ödüyorsa, ücret tediye bordrosunda imza veya mühür bulunması

(13) Bu konuda bak., Saymen/Ekonomi, 152/153.

(14) Saymen/Ekonomi, 154.

gerekli değildir. P u v a n t a j k a y ı t l a r ı n a gelince, bu kayıtlarda enaz, işin veya işyerinin sicil numarası, sigortalının adı, soyadı ve sicil numarası, sigortalının günlük kazancı, çalışılan günler gösterilmeli ve kayıtlar işveren, varsa puvantör tarafından da imza edilmiş olmalıdır.

Aynı tehlike sınıf ve derecelerinde bulunan işyerlerinde çalışan sigortalıların ücret tediye bordroları ile puvantaj kayıtları ayrı ayrı düzenlenir. Gerekli bilgileri taşımayan ve ilgili sigortalılar tarafından ödemenin yapıldığı tarihte imzalanmamış ücret tediye bordroları ile günü gününe ve gerektiği şekilde tutulmamış ve zamanında imzalanmamış puvantaj kayıtları geçerli sayılmaz.

b. İşverenin prim belgeleri ile diğer belgeleri vermemesi halindeki sorumluluğu.

İşverenin prim belgeleri ile diğer belgeleri vermemesi halindeki hukuki durumu da aşağıda yaptığımız gibi, iki yönden incelene-

aa. İşçinin işverene karşı dava açması.

Usul ve esasları tüzükte (şimdilik genelgede) tesbit olunan belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalılar, çalıştıklarını, hizmetin geçtiği yılın sonunda başlayarak *beş yıl içinde* mahkemeye başvurup alacaklarını ilâm (mahkeme kararı) ile ispat ederlerse, o zaman ilâmda belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır, SS Kanunu 79/V. Böylece işverenin prim belgeleri ile diğer belgeleri vermemesi sonucu sigortalının zarara uğratılmasının önüne geçilmek istenmektedir. Artık kurum, kararda belirtilen aylık kazancı ve prim ödeme gün sayısını gözönünde tutarak muamelelerini yürütecektir. Öte yandan, sigortalının prim ödeme şartını yerine getirmiş olmasına rağmen, işverenin, tüzükte tesbit olunan kayıt ve belgeleri vermediği veya verdiği kayıt ve belgelerde kazanç veya prim ödeme gün sayısını göstermediği kurumca tesbit olunduğu takdirde, sigortalıya hastalık ve analık sigortalarından gerekli yardım yapılır, SS Kanunu 79/VI.

Y 9 H D ' n i n b i r k a r a r ı n a g ö r e, «...Dava-
cının 1968 ile 1970 tarihleri arasında hizmet akdi ile çalış-

tiğini bildirmediği; başka bir deyimle 506 sayılı kanunun (9) ncu maddesine göre kuruma bildirge vermediği ve ücretinden kestigi primleri kuruma göndermediği sabit olduğu takdirde, davalının sorumlu olacağı tabiidir. O halde, davacının işbu davayı açmakta hukuki yararı olduğu ve husumetin de davalı işverene düştüğü gözönünde tutularak iddianın esasının incelenmesi ve varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerekir. Bu itibarla, mahkemenin dâvayı husumet yönünden reddetmesi usul ve yasaaya aykırıdır...» (15). Bu kararda, sigortalının SS Kanunu 79/V'e göre dâva açma hakkının bulunduğu noktasına ilişilmeksizin; sadece sigortalının dâva açmakta hukuki yararının bulunduğundan söz edilmesi büyük eksikliklerdir.

bb. Kurumun ölçümleme yoluna gitmesi.

SS Kanunu 79/I işverene bazı kayıt ve belgeleri kuruma verme görevini yüklemesinin amacı, işyerindeki gerçek durumu tesbit, sigortalının haklarının kaybolmasına engel olmak ve primlerin tam olarak ödenmesini sağlamaktır. Bu yüzden SS Kanunu, 79/I'deki yükümleri yerine getirmeyen işveren hakkında bazı tedbirler almıştır. Bu tedbirlerin en önemlisi gerekli kayıt ve belgeleri vermeyen işveren hakkında kuruma ölçümleme yoluna gitme yetkisinin tanınmış olmasıdır. Aşağıda işte bu ölçümleme ve ölçümlemeye itiraz konusu üzerinde durduk.

aaa. Ölçümlemenin anlamı ve şartları.

Ölçümleme, tüzükte (genelgede) belirtilmiş kayıt ve belgeleri vermeyen işverenin ödeyeceği prim miktarının kurumca kendiliğinden (re'sen) tesbitine denir. Gerçekten, SS Kanunu 79/II, kuruma bazı işverenlerin prim borçlarını tesbit konusunda bir takdir hakkı vermiştir. Kurumun bu takdir hakkını hangi esaslara dayanarak kullanacağı ise, 19/2/1965 günlü genelgenin 23-45. maddelerinde gösterilmiştir; örneğin kurum işyerinin niteliği, çalışan işçi sayısı ve ücret miktarını temel alarak işverenin prim bor-

cunu hesaplayacaktır. Şu halde kurum gerekli belge ve kayıtları zamanında ve eksiksiz olarak kuruma vermediği takdirde, SS Kanunu 79/II uyarınca, ölçümleme yoluna, yani işverenin prim borcunu bizzat tesbit yetkisine sahiptir. İşveren bu yola giden kuruma karşı, ölçümleme yoluna gidemeyeceği itirazını yapamaz; kanun, kuruma bu yetkiyi (görevi) vermiştir. Ancak kurumun ölçümleme ile tesbit ettiği prim miktarının gerçeğe uygun olmadığı itirazı yapılabilir.

Y 9 H D 'nin bir kararı şöyledir: «...Mahkeme, ölçümleme hakkının doğmuş olduğunu kabul etmekle beraber 19/2/1965 günlü ve 915 sayılı genelgenin tüzel kişilere uygulanamayacağı gerekçesine dayanarak dâvayı reddeylemiştir. Buna karşı Sosyal Sigortalar Kurumu mahkeme kararının yasaya aykırı olduğunu ileri sürmüştür. Gerçekten genelgenin 26 ncı ve onu izleyen maddelerinde sınıflandırmaya esas olarak işin niteliğini gözönünde tutmuştur. Sosyal Sigortalar Kurumunun ölçümleme hakkının doğmuş olduğu mahkemece de kabul edilmiştir. Limited ortaklık kanunen kabul edilmiş olan bu hakkın kapsamı dışında tutulamaz. O halde ölçümlemenin gerçeğe uygun olup olmadığı araştırılıp varılacak sonuç uyarınca bir karar vermek gerekli iken ilâmda yazılı sebep ve düşüncelerle dâvanın reddi usul ve kanuna aykırıdır...» (16).

Başka bir Y 9 H D kararı şöyledir: «...Mahkeme, prim itiraz komisyonu kararının hukuki gerçeğe uygun bulunduğunu kabul ederek, davayı reddeylemiş ve hüküm dâvacı kurum tarafından temyiz edilmiştir. Bir kere işveren, Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı ölçümlemeye gidilemeyeceğini ileri süremez. Zira kurumun ölçümlemeye gitmek konusunda 506 sayılı kanun 79 ncu maddesine göre takdir hakkı mevcuttur. Ve bu takdir hakkının isabetli kullanılmış olup olmadığı mahkemede tartışılmaz. Böyle bir dâvada sadece ölçümleme ile tesbit ve takdir olunan prim miktarının gerçeğe uygun olup olmadığı tahkik konusu yapılabilir. O halde işyerinin niteliği,

çalışan işçi adedi ve ücret miktarı gibi ölçümleme işleminin gerçeğe uygun olup olmadığını belirtecek unsurlar incelenmeden ve bu yönde teknik bir inceleme yapılmadan yazılı sebep ve düşüncelerle dâvanın reddi cihetine gidilmesi usule ve yasaya aykırıdır» (17). Nihayet Y 9 H D'nin başka bir kararı şöyledir: «...Dâvacı kurum ölçümlemeye gitmekte takdir hakkına sahiptir. İşveren ölçümlemeye gidilemeyeceğini ileri süremez. Ancak ölçümleme ile tesbit ve takdir edilen prim miktarının gerçeğe uygun olup olmadığını belirterek bu konuda itirazda bulunabilir. Olayda ise, prim itiraz komisyonu ölçümlemeye gidilemeyeceğine karar vermiştir. O halde, ölçümleme işleminin gerçeğe uygun olup olmadığı araştırılmalı, örneğin işyerinin niteliği, çalışan işçi adedi, ücret miktarı üzerinde durulmalı ve bu suretle yapılacak inceleme sonucuna göre bir karar verilmelidir. Mahkemenin sadece kurumun ölçümlemeye gitmesinde haklı olduğunu tesbit etmekle yetinmesi, az önce bildirilen biçimde ölçümleme ile tesbit edilen prim miktarının gerçeğe uygun olup olmadığını araştırmaması usul ve kanuna aykırıdır...» (18).

Kurumun SS Kanunu 79/II uyarınca ölçümleme yoluna gidebilmesi için şu üç halden birinin gerçekleşmesine ihtiyaç vardır. bunlar *belgelerin gerektiği (genelgede gösterildiği) şekilde düzenlenmemesi; belgelerin gerektiği şekilde düzenlenmekle birlikte zamanında (bir ay içinde) verilmemesi; belgelerin dayandığı kayıtların belgelerdeki kayıtları doğrulayıcı nitelikte olmaması veya hiçbir kayıt ve belge gösterilememesidir.* Belli bir olayda bu üç halden biri gerçekleştiği takdirde, kurum önce *sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar* toplamını ölçümler ve sonra da, buna dayanarak işverene bir prim borcu tahakkuk ettirir. Kurum ölçümlemeyi yaparken çoğu kez kendisi tarafından hazırlanmış bazı fişlere, belgelere dayanır. İşte kurumun isbat amacıyla mahkemeye sunduğu bu belgelerin kesin delil sayılmayacakları ve dolayısıyla durumun ayrıca bilirkişilere de incelettirilmesi gerektiği Yargıtay kararlarında açıkça belirtilmiştir.

(17) Y9HD, 2/10/1969-5329/9404.

(18) Y9HD, 13/5/1969-1373/5256.

Yargıtayın kurumun ölçümleme yaparken dayandığı belgelerin isbat gücü ve genellikle isbat konusunda ilginç bazı kararları vardır. Gerçekten Y H G K 'nin bir kararına göre, «...İşçi sigortaları kurumunun, resen ölçümleme yoluyla tesbit ettiği sigorta priminin davalı işçiden alınması davasında, kurumun davasını isbat bakımından mahkemeye sunduğu belgeler kesin delil sayılamaz. Uyuşmazlığın çözülmesi için dava konusu işyerinde ne kadar süre ve ne kadar para ile kaç işçinin çalıştırılmış olması ve buna göre de sigorta kanunlarıne ne miktar prim ödenmesi gerektiğinin mütehassıs bilirkişiler marifetiyle tesbit edilmesi gerekir» (19). Y 9 H D 'nin bir kararı da şöyledir: «...Uyuşmazlık iş yerinde çalıştırılan işçi miktarında toplanmaktadır. Davacı kurum, dâvalıların işyerinde otelde yirmi işçi çalıştırdıklarını iddia etmiş ve prim ölçümlemesini buna göre yapmıştır. Dâvalılar, işyerlerinde yirmi işçi çalıştırmadıklarını savunmuşlardır. Dosyada mevcut işyerlerinin el değiştirme fişlerinde dâvalıların oteli yirmi işçisi ile birlikte devir aldıkları ve oteli başkasına yirmi işçi ile birlikte devrettikleri yazılıdır. Bu belgelere göre davalıların otellerinde yirmi işçi çalıştırdıkları anlaşılmaktadır. Ne var ki, davalılar anılan belgeleri kabul etmemişlerdir. Öte yandan fişlerin davacı kurumca düzenlendiği de uyuşmazlık konusu değildir. O halde anılan fişlerin düzenlenme sebepleri ve dayanağı üzerinde durulmalı, örneğin dâvalıların imzasını taşıyan bildirgeye dayanıp dayanmadığı konusu araştırılmalı ve dâvalıların bildirgeleri üzerine düzenlendiği anlaşılırsa, başkaca bir incelemeye lüzum olmaksızın prim ölçümlenmesinin yirmi işçi üzerinden yapılmasında gerçeğe ve yasaya aykırılık olmadığı kabul edilmeli, aksi halde ise, diğer deliller incelenmeli ve gerektiğinde otelin kaç işçi çalıştırması gerektiği konusunda bilirkişiye inceleme yaptırmalı ve bu suretle varılacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Mahkemenin açıklandığı gibi fişler üzerinde durulmaksızın birbirini tutmayan tanık sözlerinin ortalamasını alan bilirkişi raporuna dayanarak işyerinde dokuz işçinin ça-

(19) YHGK, 17/2/1963-9-1570/83-RED 1968, c. III, 95.

liştığını kabul etmesi ve prim hesabını buna göre yapması usule ve yasaya aykırıdır...» (20).

Ölçümlemenin gerçeğe uygun olup olmadığı araştırılırken *mahkemenin bilirkişi incelemesi yaptırması* gereğine ilişkin yargıtay kararları vardır. Gerçekten Y 9 H D nin bir kararına göre, «...davacının prim itiraz komisyonu aleyhine 506 sayılı Kanununun 79 uncu maddesindeki süre içinde dava açtığı anlaşılmaktadır. Mahkeme, ölçümlemenin doğru olup olmadığını tetkik ettirmeden esas bakımından davayı reddeylemiştir. Bu gibi hallerde yapılan işin mahiyeti gözönünde tutularak uzman bilirkişi aracılığı ile inceleme yaptırılıp, ölçümlemenin doğru olup olmadığını tesbit ettirmek ve varılacak sonuç uyarınca karar vermek gerekir» (20a). Aynı konuya ilişkin başka bir Y 9 H D kararı ise şöyledir: «...Davacı, işyerinde çalıştırdığı işçilere en çok 20 lira ve en az 15 lira ücret ödediğine dair kuruma gönderdiği bildirgesile bağlıdır. Davalı Kurum, bu bildirgeye dayanarak üç işçi için 20 lira ücret aldığını kabul ederek prim ölçümlemesi yapmıştır. Bilirkişi incelemesile üç işçiden birinin pişirici olarak 20 lira ücret aldığı tesbit edilmiştir. Diğer iki kişinin vasıfsız olmaları sebebiyle davacının kabulüne rağmen gündeliği 10 lira olarak prim hesabında işleme tabi tutulmuştur. Bu durumda iki işçinin gündeliği 15 lira olarak kabul edilmeli ve prim hesabı buna göre yapılmalıdır. Mahkemenin davacı işverenin ücret konusundaki kabulünü gözönünde tutmayan bilirkişice düzenlenen raporu kabul ederek hükmüne esas yapması usule ve yasaya aykırıdır» (20 b).

Öte yandan, usulüne göre düzenlenip kuruma zamanında verilmemiş olmakla beraber, ölçümleme suretiyle bulunan prim borcunun işverene tebliğinden önce, verilen aylık sigorta prim belgelerinde yazılı ücret tutarı, şayet gerçeğe uygunsa, ölçümlemede esas tutulur. Genelgenin 29. maddesinde belirtilen bu esas, genelgenin 30. maddesiyle birlikte incelenmek gerekir. Bu itibarla, kuruma aylık sigorta bildirgelerinde gösterilen ücretler tutarının bina ma-

(20) **Y9HD**, 2/9/1971-14102/20334-RKD 1971/11.

(20/a) **Y9HD**, 24/10/1972-5529/29253.

(20b) **Y9HD**, 8/2/1972-20953/2830. Ayrıca N. 19'daki karara bak.

liyet bedelinin % 14'den aşağı bulunması halinde ekspertiz yoluna başvurulabilir.

Y 9 H D ' n i n b i r k a r a r ı ş ö y l e d i r : «...Dâva-
nın konusu, prim itiraz komisyonu kararının iptali iste-
ğine ilişkindir. Mahkeme iddianın karuni sebeplere da-
yanmadığı gerekçesile iptal isteğini reddeylemiştir. Buna
karşı dâvacı Sosyal Sigortalar Kurumu, mahkeme kara-
rının; Çalışma Bakanlığınca çıkarılan genelgenin 30 ncu
maddesile kabul edilen esasa aykırı olduğunu ileri sür-
müştür. Gerçekten anılan genelgenin 29 ncu maddesinde:
(usul ve esasına göre düzenlenip kuruma zamanında ve-
rilmemiş olmakla beraber, ölçümleme suretile bulunan
günlük kazançlar üzerinden hesaplanan prim borcunun
işverene tebliğinden önce verilen ve muhteviyatının doğ-
ru olduğu anlaşılan aylık sigorta prim bildirgelerinde ya-
zılı ücret tutarının yapılacak ölçümlemede esas tutulaca-
ğı) yazılıdır. Ancak, Sosyal Sigortalar Kurumu, örneğine
uygun olarak düzenlenip kuruma verilen aylık sigorta
primleri bildirgelerinde gösterilen ücretler tutarının bina
maliyet bedelinin % 14'den aşağı bulunması itibarile eks-
pertiz yoluna başvurulduğunu öne sürmüştür. O halde,
Çalışma Bakanlığınca çıkarılan genelgenin 30 ncu mad-
desile kabul edilen bu yön üzerinde hiç bir araştırma ve
inceleme yapılmadan iptal isteğinin reddi yasaya ve usule
aykırıdır ve dâvacı kurumun temyiz itirazı bu bakımdan
yerindedir...» (21).

Kurumun ölçümleme hakkının doğumu anı ve ölçüm-
leme yapıp prim borcu işverene tebliğ edilmeden önce
bildirgelerin kuruma verilmesi halinde, bildirgelerde ya-
zılı primlerin aynen ölçümleneceğine ilişkin yargıtay ka-
rarları vardır. Gerçekten Y 9 H D ' n i n k o n u y a i l i ş k i n
bir kararı şöyledir: «...Davalı işverenin Kurtağıl ikinci ge-
çit köprüsile Kurtağıl birinci köprüsü işyerlerinde çalış-
tırdığı işçiler için ödemesi gereken primleri ihtiva eden
bordroları kuruma zamanında göndermediği, bu sebeple
kurumun 506 sayılı Kanununun 79'ncü maddesine göre öl-

(21) Y9HD. 14.4.1969-643/4060.

çümleme yaptığı, ancak bu suretle ve kazançlar üzerinden hesapladığı prim borcunu tebliğ etmesinden önce işverenin ücret bordrolarını gönderdiği uyuşmazlık konusu değildir. Yine dosyadaki kanıtlayıcı belgelerin ve bilgilerin incelenmesine göre anılan bordrolar muhteviyatı doğrudur. Bu durumda dahi kurum için ölçümleme hakkı doğmuştur. Ne var ki buradaki ölçümleme muhteviyatı doğru olduğu anlaşılan bordrolarda yazılı primleri aynen kabul etmek ve 506 sayılı Kanununun 80'nci maddesinde yazılı gecikme zammı ile faiz tutarını istemek şeklinde olur. Bu itibarla kurum, kazançlar üzerinden hesapladığı primi işverenden isteyemez. Fakat, gecikme zammını ve faiz tutarını ister. Mahkemenin kurumun gecikme zammını ve faiz alacağını da kapsayacak şekilde davayı reddetmesi usule ve yasaya aykırıdır (21a). Y 9 H D ' n i n b i r k a r a r ı n a göre «...davacı kurumun prim bildirgelerinin geç verilmesi nedeniyle ölçümleme yapmasında yasaya aykırılık yoktur. Ancak ölçümlemenin tebliğinden önce davalı işveren prim bildirgelerini kuruma göndermiş ve bunların muhteviyatının kurumca doğru olduğu kabul edilmiş olmasına göre, bu durumda yapılacak iş sadece bildirilen primler ile yetinmek ve 506 sayılı yasanın 80 nci maddesinde yazılı gecikme zammı ile faiz tutarını kapsayan bir ölçümleme yapmaktır. Bu bakımdan kurumun kazançlar toplamı üzerinden ölçümleme yapması yasaya uygun değildir. Öte yandan kazançlar toplamı üzerinden yapılan ölçümlemenin doğruluğunun tesbitini hedef tutan bu davanın reddedilmesi kurumun yukarıda açıklanan biçimde ölçümleme yapmasına da engel değildir. O halde karar onanmalıdır» (21 b).

bbb. Ölçümlemeye işverenin itirazı ve sonucu.

Kurum ölçümleme sonucu tesbit ettiği prim borcunu işverene tebliğ zorundadır. İşveren bu tebliğ gününden itibaren 15 gün içinde kurumun yaptığı ölçümlemeye bir dilekçe ile itiraz yetkisine sa-

(21a) Y9HD, 9/3/1972-23295/6096.

(21b) Y9HD, 16/6/1972-971-35827/972-20420.

hiptir. Ancak bu itirazın geçerli olabilmesi için, işverenin itiraz ettiği miktarın % 1'ni peşinen kurum vizesine yatırması ve bu parayı yatırdığını gösteren bir makbuzu itiraz dilekçesine eklemesi zorunludur.

İşveren itirazını itiraz komisyonuna yöneltir. İşverenin itiraz dilekçesinde neleri belirteceği 19.2.1965 günlü genelgede gösterilmiştir. İşte bu itiraz üzerine, *işverene karşı başlatılmış takip durur*; itiraz sonuna kadar ölçümleme ile tesbit edilen prim tahsil edilemez. Öte yandan işverenden itirazının başında alınan para, itiraz sonucuna göre, haklı çıktığı oranda kendisine geri verilir; SS Kanunu 79/III.

Yargıtay'ın *ölçümleme ile tesbit olunan prim miktarına itiraz ve bu itirazın sonucuna* ilişkin çeşitli kararları vardır. Gerçekten YİİD'nin bir kararına göre, «Sigorta primi 506 Sayılı Sigortalar Kanununun 79/II nci maddesine yani ölçümleme usulüne göre tahakkuk ettirildiği takdirde prim borcunun işverene teblig edilmesi zorunludur. İşveren teblig tarihinden itibaren 15 gün içinde kanunda yazılı şartları yerine getirerek Prim İtiraz Komisyonuna başvurmak hakkını haizdir. Böyle bir itiraz takibi durdurur...» (22).

YİİD'nin başka bir kararı da şöyledir: «...Takip konusu primin işverenin tanzim ve tevdi ettiği bordrolara değil ölçümleme usulüne göre tahakkuk ettirildiği Sosyal Sigortalar Kurumunun 19.2.1966 tarihli yazısıyla anlaşılmaktadır. Böyle bir alacağı gösteren yazı, hâdise zamanında mer'i 4772 Sayılı Kanunun 51. maddesinde sözü edilen resmî belgeler gibi infaza tâbi nitelikte değildir. Ahiren yürürlüğe giren SSK'da ölçümleme yoluyla tesbit edilen prim için özel itiraz yolları ve komisyonları tesbit edip itiraz sonuna kadar primin tahsil edilmeyeceğine dair özel hükmü muhtevi bulunmuştur...» (23).

Prim İtiraz Komisyonları bir başkan ile beş üyeden meydana gelir. Ayrıca, dört yedek üyesi de vardır. Prim İtiraz Komisyonunun teşekkül tarzı, çalışma usul ve esas

(22) YİİD; 15.11.1968-9944/10454 - RKD 1969/4, 39.

(23) YİİD; 12.4.1966-4007/3802 - RKD 1966/Cilt I, 43.

ları ile hangi üyelerine ne miktar ücret verileceği tüzükte gösterilmek gerekli idi. Ancak, SS Kanunu 79/III'te sözü edilen bu tüzük henüz yayınlanmadığı için bu konuda 19.2.1965 günlü genelge hükümleri uygulanır. Şimdi memleketimizde 8 Prim İtiraz Komisyonu vardır. Bu komisyonlar Ankara, Adana, İstanbul (Beyoğlu Bölgesi), İstanbul (Eminönü Bölgesi), İzmir, Elâzığ, Eskişehir ve Sivas'dadır. Bu komisyonlardan herbiri çeşitli illeri kapsamaktadır.

ccc. İtiraz komisyonunun kararı ve sonucu.

İtiraz komisyonunun kararına karşı işveren ve kurum itiraz edebilirler. Ancak bu itirazın, prim itiraz komisyonu kararının kendilerine tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine yapılması zorunludur. Fakat işveren veya kurumun mahkemeye başvurmuş olması, prim borcunun takibini ve ödenmesini durdurmaz.

Yargıtay Prim İtiraz Komisyonu kararının kesinleşmiş olması halinde bile mahkemeye başvurulabileceğini kabul etmiştir. Gerçekten Y 9 H D'nin bir kararına göre, «...Davacı kurumun lehine verilmiş ve kesinleşmiş Prim İtiraz Komisyonu kararı bulunmasına rağmen yaptığı prim ölçümlemesinin yasaya uygun olduğunun tesbiti ve ölçümlemeyle tesbit edilen primin tahsilini mahkemeden istemesini önleyen usuli bir engel yoktur. O halde dâvanın rüyeti ile varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerekir. Mahkemenin, Prim İtiraz Komisyonu kararının kesinleşmiş olduğundan dâvacı kurumun ayrıca mahkemeye başvuramayacağı gerekçesi ile dâvayı reddetmesi usul ve yasaya aykırıdır...» (24).

Ölçümlemede dikkat edilecek hususlar ile ilgili bir Y 9 H D kararı şöyledir: «...Davalı işverenin tutmakla yükümlü olduğu işyeri puvantaj kaydını tutmadığını kurum müfettişine bildirmiş olmasına göre artık anılan belgelerin ibrazı için kendisine mehil verilmesi gerekmeceğinden davacı kurumca, doğrudan doğruya prim ölçümlemesi yapılmasında yasaya ve genelge hükümlerine aykırılık yoktur. O halde kurumun yaptığı prim ölçümle-

(24) Y9HD, 2.4.1971-2882/8653.

mesinin prim itiraz komisyonu tarafından iptal edilmesi isabetli sayılamaz. Bu durumda yapılacak iş, anılan komisyon kararını iptal etmek ve yapılan ölçümlemenin gerçeğe uygun olup olmadığını araştırmak ve bilirkişi aracılığı ile tesbit edilecek prim alacağından davalı işverenlerin ödedikleri primler indirilmek ve kalanına hükmetmek gerekir. Mahkemenin genelge hükümlerine yanlış anlam vererek Kurumca açılan davayı reddetmesi usule ve yasaya aykırıdır (24 a). Y 9 H D ' n i n bir kararına göre, «...İşverenle, işçi Adem Kaya arasında hizmet akti bulunduğu, dosya mündericatından ve görülen işin mahiyetinden anlaşılmaktadır. Ancak, 1) Sigortalının ayda 200 lira ücret aldığı uyuşmazlık konusu değildir. Bu duruma göre işverenin ödemekle yükümlü bulunduğu asgari prim miktarı da gözönünde tutularak sigortalının aldığı ücret üzerinden ölçümleme yapılması gerekirdi. Böyle yapılmayarak kazançlar toplamı üzerinden ölçümlemeye gidilerek primin tahakkuk ettirilmesi hatalıdır. Şu halde mahkemece, bu yönler gözönünde tutularak gerçek prim miktarının bulunması ve hüküm altına alınması lâzım geldiğinin gözönünde tutulmaması, 2) Faiz başlangıç tarihinin ölçümleme tarihinden itibaren hüküm altına alınması iktiza ettiğinde zuhul edilmesi, 3) Belli bir miktar talep ve hüküm altına alındığına göre nisbi vekâlet ücreti yerine maktu vekâlet ücreti hükmolunması, usul ve yasa hükümlerine aykırıdır (24 b).

İşveren, kurumun icra kovuşturmasına (takibine) başlamasından önce veya kovuşturma sırasında İİK 72 uyarınca *menfi tesbit davası* açabilir ve *icranın durdurulmasını* da isteyebilir. Şu halde, işverene karşı henüz icra kovuşturması başlatılmamışsa, işveren menfi tesbit davası açar ve ihtiyati tedbir olarak icra kovuşturmasının durdurulmasına dair bir karar vermesini ister, İİK 72 ve HUMK 101-113. Ancak, mahkemenin ihtiyati tedbir kararı verebilmesi için işverenin alacağın % 15 inden aşağı olmamak üzere bir teminat göstermesi gereklidir, İİK 72/II. Eğer icra kovuşturması başlamışsa, menfi tesbit dâvası açılabilir. Fakat bu dâvada kovuş-

(24/a) Y9HD, 21/2/1972-22155/3304.

(24/b) Y9HD, 13/3/1972-15436/6331.

turmanın durdurulmasına ilişkin bir karar verilemez. Ancak işveren gecikmeden doğan zararları karşılar ve ayrıca alacağın % 15'inden aşağı olmamak üzere teminat gösterirse, mahkemeden icra vizesindeki paranın kuruma ödenmemesine ilişkin bir karar vermesini isteyebilir, İİK 72/III. İşveren, ihtiyati tedbir kararı istemediği için prim borcunu öder ve, sonradan bu ödemenin haksız olduğu anlaşılırsa, ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde istirdat davasının açılması gerekir, İİK 72/VII (25).

ddd. Ölçümleme yapılmasının belge verme yükümünü kaldıramaması.

Sigorta primlerinin ölçümleme yoluyla tesbit edilmiş olması işverenin tüzükte (genelgede) gösterilen kayıt ve belgeleri düzenleme ve kuruma verme yükümünü ortadan kaldırmaz, SS Kanunu 79/IV.

Ölçümleme yapıldığı sürede işverence bildirilen ücretler üzerinden ödenmiş primlerin ölçümlenen miktardan düşülmesi gerekir. Gerçekten Y 9 H D'nin bir kararına göre «... 1 — Yapılan soruşturmaya, toplanan delillere ve kararın dayandığı gerektirici sebeplere göre davalının aşğıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönere ilişkin temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Davalı işverenin, ölçümlemenin yapıldığı sürede işçilerine ödediği ücrete göre yaptığı prim ödemesinin ölçümlemeden indirilmesi gerektiği hakkındaki savunması ve bu savunmayı doğrulamak için ibraz ettiği makbuzları üzerinde durulmadan ve bu konuda inceleme yapılmadan kendisinin 2179 lira primle mahkûm edilmesi usule ve yasaya aykırı olup kararın bu nedenle bozulması gerekir (25 a).

(25) Saymen/Ekonomi, 159.

(25/a) Y9HD, 18/5/1972-32140/17101.

4. İşverenin sigortalılara ait primleri kesip kuruma ödeme yükümü.

a. İşverenin primleri kesip kuruma ödeme yükümünün kapsamı.

aa. İşverenin yanında çalıştırdığı sigortalıların primlerini kesme ve kuruma ödeme yükümü.

İşverenin yanında çalıştırdığı sigortalıların sigorta primlerini ödeme borcu SS Kanunu 80'de açıklanmıştır. Bu madde, işverenin, kendisine ait primleri de, işçilerin sigorta primlerine ekleyerek, kuruma ödemesini emretmiştir.

İşveren bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların (sigorta primlerine esas tutulacak) kazançları toplamı üzerinden bu kanun gereğince hesaplanacak prim tutarlarını kesmeye ve *en geç ertesi ayın sonuna kadar* kuruma ödemeye mecburdur, SS Kanunu 80/I. İşveren, çalıştırdığı sigortalıların sigorta primi ile birlikte, kendisine düşen sigorta primlerini de kuruma ödemekle yükümlüdür. Sigortalı tarafından hak edilen ve fakat ödenmemiş olan ücretler üzerinden hesaplanacak primler hakkında da aynı şekilde hareket olunur, SS Kanunu 80/II.

bb. İşverenin üçüncü kişilerin prim borçlarını da kuruma ödeme yükümü.

Sigortalıların çalıştırıldığı işyeri devredilir veya miras yolu ile mirasçılara geçerse, eski işverenin kuruma olan sigorta primi ile gecikme zammı borçlarından aynı zamanda yeni işveren de *dayanışmalı olarak (müteselsilen)* sorumlu tutulur, SS K Kanunu 82/I. Hatta taraflar, diyelim ki, devreden ve devralan arasında bu hükme aykırı bir sözleşme yapılmış olsa dahi, bu sözleşme geçerli değildir (SS Kanunu 82/II); dolayısıyla kuruma karşı öne sürülemez. Fakat aynı anlaşmanın taraflar arasında hüküm doğurduğunun kabulü gerekir, kanaatindeyiz. Şu halde, bir işverenin başkasından devraldığı veya miras ile kazandığı işyerinde çalışan sigortalıların sigorta primlerini ödemek yükümü vardır.

Yargıtay da bir kararında üçüncü kişi durumundaki bir kişiyi sigorta primi ile sorumlu tutmuştur. Gerçekten

Y 9 H D 'nin bir kararına göre, «...davacıların verdikleri beyanname üzerine işyeri çalışma teşkilâtınca adlarına kaydedilmiş ve bu karar kuruma da bildirilmiştir. Sosyal Sigortalar Kurumu yaptığı ölçümlemede tahakkuk ettirdiği prim ödeme borcundan davacıları sorumlu tutmuştur. O halde, dâvacılar işyerinde çalışan işçiler için prim ödemek zorundadırlar. İşyerinin kendilerine ait olmadığı yolundaki savunmaları geçerli değildir. Mahkemenin bu yönü gözönünde tutarak dâvayı reddetmesi gerekirken, dâvacıların prim borcu ile sorumlu olmayacaklarına karar vermesi kanuna aykırıdır...» (26).

Başka bir Y 9 H D kararı ise şöyledir : «Prim borçlarının davalılardan Zeliha'nın işverenliği dönemine ilişkin bulunduğu dâvada uyuşmazlık konusu teşkil etmemektedir. Bundan başka dâvalılar birbirine nisbetle, işyerini devreden ve devralan işveren niteliğini taşımaktadırlar. Olay tarihinde yürürlükte bulunan 4772 sayılı Kanunun 52 ve şimdi yürürlükte olan SS Kanunu 82. maddelerine göre eski işverenin prim borçlarından aynı zamanda yeni işveren durumundaki kimse de dayanışmalı olarak sorumludur ve bu hükme aykırı sözleşmeler geçerli değildir. Öbür yandan, dayanışmalı sorumluluk durumunda alacaklı kurum her iki işverene birlikte ya da bunlardan yalnız birine başvurmak imkânına sahiptir. Bu dâvada dâvacı kurum dâvasını dayanışmalı sorumlu olan her iki dâvalıya birlikte yöneltmiştir. Bunda yasalara ve yerleşmiş içtihatlarla uymayan bir durum yoktur.» (27).

Nihayet Y 9 H D 'nin bir başka kararına göre, «...İşyerinin önce davalı Osman'a ait olup Limited Şirkete ve sonra tekrar Osman'a devredilmiş olmasına ve bu yönün taraflar arasında uyuşmazlık konusu teşkil etmemesine göre davacı Kurumca her iki devreyi kapsayacak şekilde yapılan prim ölçümlemesinden 506 sayılı Kanunun 32 nci maddesi uyarınca davalı Osman'ın sorumlu tutulması gerekir. Mahkemenin, bu açıklanan ka-

(26) Y9HD, 4.11.1968-8119/13261.

(27) Y9HD, 22.12.1970-12547/14594.

nuni esasa aykırı düşen bilirkişi raporunu kabul ederek davalı Osman'ın sadece kendi zamanına ait prim alacağı ile sorumlu olacağına karar vermesi ve Limited Şirketin zamanına rastlayan süredeki prim alacağını reddetmesi usul ve yasaya aykırıdır (27 a).

İşverenin aracı kullanması halinde de bu aracının çalıştırdığı sigortalıların prim borçlarından dayanışmalı olarak kendisi de sorumlu tutulur. SS Kanunu 87/II anlamında *a r a c ı*, bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiyi ifade eder. İşte sigortalılar aracı durumundaki bu üçüncü kişi tarafından işe alınmış ve onunla sözleşme yapmış olsalar bile, SS kanununun işverene yüklediği görevlerden dolayı, üçüncü kişi ile birlikte işveren de sorumlu tutulur, SS kanunu 87/İ. İşverenin buradaki sorumluluğu *dayanışmalı (mütessesil) sorumluluktur*.

b. *İşverenin çalıştırdığı sigortalıların primlerini kesmeme ve kuruma ödememesi halindeki sorumluluğu.*

aa. *Kurumun işverenden prim alacağını istemesi.*

İşveren çalıştırdığı sigortalının primini kesmez veya kestigi halde kuruma süresi içinde ve tam olarak ödemezse, kurum prim borcunu ödemesi için işverene bildiri gönderir. Sigorta primlerinin ödenmesi için kurumca yapılacak bildiri üzerine işveren ödemede bulunmuyorsa, kurum, işverenin prim borcu miktarını gösteren bir belge düzenler. Bu belge, «*resmî dairelerin usulüne göre verdikleri belgeler hükmünde olup, icra ve iflâs dairelerince, bunların tâbi oldukları hükümlere göre işlem yapılır*». Şu halde, kurumun düzenlediği bu belge, İİK 68 anlamında resmî dairece hazırlanmış belge niteliğinde olduğu için, işverenin itiraz etmesi halinde, kurum icra tetkik merciine başvurarak işverenin itirazının kesin olarak kaldırılmasını isteyebilecektir. İşveren kurumun düzenlediği bu belgeye karşı, onu hükümden düşürecek hiç bir belge gösteremezse, tetkik mercii işverenin itirazını kesin olarak kaldırır. Demek ki, işveren tetkik merciinde iddiasını sadece İİK 68'deki belgelerden biri ile

isbat zorundadır. Ancak önemle belirtelim ki, bazı yazarlar kuruma verilen bu yetkiyi eleştirirler. Onlara göre, kurum özel hukuka tâbi bir kuruluş olduğu için borçlunun (işverenin) haklarıyla kurumun haklarının dengeli olarak düzenlenmesi gerekirdi. Oysa işverenin davranışının kanunsuz olduğunu takdir eden, alacağını re'sen tesbit eden, alacak belgesini düzenleyen ve bunu icra yoluyla tesbit eden hep kurumdur (28). Kanaatimizce kurum her yönden özel hukuk hükümlerine tâbi değildir; aynı zamanda kendisi bir kamu görevi de ifa eder. Bu nedenle, böyle bir istisnai yetki ile donatılması bize isabetli görünmektedir.

Kurum, işverenden sigortalıların sigorta primlerini ödemesini ister ve bu amaçla icra kovuşturması yapar, dedik. Kurumun prim alacakları da diğer alacakları gibi yillanmaya (zamanaşımına) uğrar. Yıllanma süresinin ne kadar olduğu SS kanununda gösterilmiş değildir. Bu durumda, Borçlar Kanunu 125 gereğince, bu alacakların da on yılda yillanacağı kabul edilmelidir. Öte yandan, her bir aya ilişkin prim için yillanma süresinin ayrı ayrı hesaplanması gerekir. Bu nedenle, belli bir ay için tahakkuk ettirilen primin, o ayı izleyen ay sonuna kadar ödenmesi gerekli olduğundan, yillanma süresi de o andan itibaren hesaplanır.

Yargıtay'ın bu konudaki kararlarına gelince, Y İ İ D 'nin bir kararına göre, işverenin prim borçları ödenmesi gereken günden başlamak üzere on yılda yillanır (29). Öte yandan, Y İ İ D 'nin bir kararı da şöyledir. «...Hâdise zamanında mer'i 4772 sayılı Kanununun 44, 45 ve ilgili diğer maddelerinde belirtildiği gibi işveren veya işveren vekili, işyerinde bir takvim ayı zarfında çalıştırdığı bilûmum sigortalılara ödenen ücretleri örneği kurumca hazırlanmış aylık bordrolarla kuruma bildirmeye ve aylık ücretler toplamı üzerinden işyerinin tehlike, sınıf ve derecesine göre kabul edilmiş prim oranında hesaplayacağı iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini ve tarifesine göre hesaplayacağı analık sigortası primini, en geç ertesi ayın onuna kadar kuruma ödemeye mecburdur

(28) Saymen/Ekonomi, 160.

(29) Bk. YİİD, 6.7.1954-3171/3291 - Metin Önal, Sosyal Sigortalar Mevzuatı 1965, 98.

Zamanında ödenmeyen primler % 10 zam ve % 5 temerrüt faiziyle birlikte tahsil olunur. Maddede açıklandığı gibi gibi prim takvim ayına göre hesaplanmakta olup taallük ettiği devreyi takip eden ay sonunda ödeme müddeti biter. Bu tarihten itibaren zamanaşımı süresi işleme-ye başlar. Binaenaleyh, her aya ait prim ayrı ayrı ele alınıp zamanaşımına uğrayıp uğramadığının tesbiti lâzımdır. Başka bir aya taallük eden tediye müstakilen mütalâa olunması icab eden diğer aylara ait zamanaşımını etkilemez...» (30).

bb. Kurumun işverenden gecikme zammı istemesi.

İşveren prim borcunu süresi içinde ve tam olarak ödemezse, kurum kendisinden bu prim borcuna ek olarak gecikme zammı da ister. Gecikme zammı, primin ödenmeyen kısmı için, sürenin bitimi tarihinden başlayarak ilk ay için % 10 ve bundan sonraki her ay için % 2 miktarındadır, SS Kanunu 80/III. Ay kesirleri ise, tam ay olarak hesap edilir. Öte yandan SS Kanunu, prim borcuna eklenecek bu gecikme zammını, miktar itibariyle sınırlamayı uygun görmüştür. Gerçekten gecikme zammı önce yalnız prim alacaklarına uygulanır; yoksa gecikme zammına, gecikme zammı uygulanmaz; sonra gecikme zammının toplamı, bu zammın uygulandığı prim miktarının % 20 sini geçmez, SS Kanunu 80/IV. Nihayet dava veya icra kovuşturması açılmış olsa bile primlerin ödenmemiş kısmı için gecikme zammı tahsil olunur, SS Kanunu 80/IV.

cc. Kurumun işverenden kanuni faiz istemesi.

Kurum, primlerin zamanında ödenmeyen kısmı için, gecikme zammının uygulandığı sürenin sonundan itibaren kanuni faiz de ister, SS Kanununun 80/VI. Burada bir *temerrüt faizi* sözkonusu olduğu için, bunun miktarı Borçlar Kanunu 72 uyarınca yıllık % 5 dir. Öte yandan, işyerini devralan veya miras yolu ile ele geçiren işveren de bu faiz borcundan sorumlu tutulur, SS Kanunu 80/VI.

dd. Kamu kuruluşlarının ihalelerinde işverenden alınan teminatın karşılık tutulması.

Kamu kuruluşlarının ihale yolu ile yaptırdıkları işleri üzerine alanlardan alınan teminat, yukarıda (II 1C'de) belirttiğimiz gibi, işverenin prim borçlarına karşılık tutulur.

5. Yanlış veya yersiz olarak alınmış primlerin geri verilmesi

Kurum, çeşitli nedenlerle işveren ve işçiden haksız veya yanlış olarak prim kesmiş olabilir. Buna, özellikle işçinin tehlike sınıfını yanlış tesbit etmesi, ücret miktarını yanlış hesaplaması ve ölçümlemeyi yanlış yapması hallerinde rastlanır. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde, genellikle işveren kurumdan fazla ödediği primlerin geri verilmesini ister; kurum bunu kabul etmezse, iş mahkemesine dava açar. Dava sonucu fazla alındığı sabit olan primler, işveren ve sigortalıların hisseleri (payları) oranında geri verilir, SS Kanunu 84/I. Ancak davayı işveren yalnız başına açmışsa, hüküm yalnız kendisine ait bulunur. Böyle bir ilâma dayanarak işçinin bir hak isteyebilmesi oldukça güçtür (31). Fakat kamu görevi ifa eden bir kuruluşun haksız olarak elinde bulundurduğu mahkeme kararıyla sabit olan bir parayı sahibine, olayımızda işçiye vermektan kaçınması doğru olmaz. Öte yandan, bazen sigortalıyı bulmak oldukça güçtür. Örneğin mevsimlik işçilerde durum budur. Bu ve benzeri hallerde haksız olarak alınmış primin kurumda kalması kaçınılmaz görünmektedir.

İşveren ve sigortalı yanlış veya yersiz olarak alınan primleri, alındıkları tarihten itibaren on yıl içinde kurumdan zorla geri alabilirler; bu süre geçtikten sonra dava yetkileri yoktur. Burada aslında bir sebepsiz zenginleşme alacağı söz konusudur. Bu itibarla yıllanma süresinin BK 66 ya göre 1 ve 10 yıl olarak tesbit edilmesi, alacağın mahiyetine daha uygun düşerdi. Maamafih burada kanunkoyucu 1 yıllık süreyi kaldırmış ve sadece 10 yıllık süreyi muhafaza etmiş görünmektedir. Öte yandan, primlerin geri verilmesi için konulmuş bu on yıllık süreye yıllanmanın durdurulması ve kesilmesine ilişkin BK 132/136 hükümleri de uygulanırlar (32).

(31) Bk. Saymen/Ekonomi, 162.

(32) Yıllanmanın durması ve kesilmesi için bakt. Tunçomağ, Borçlar Hukuku, Cilt I: Genel Hükümler, 5. Baskı, İstanbul 1972, 749/761.

Yanlış veya yersiz olarak alınmış primlerin geri verilmesine ilişkin bir Y 9 H D kararı şöyledir : «...Dava, işçiye ödenmiş olan yemek paralarından kesilen sigorta primlerinin kurumdan istirdadı isteğinden ibarettir. Mahkeme, zamanaşımı yönünden davayı reddeylemiştir. Hüküm, davacı Tekel Genel Müdürü tarafından temyiz edilmiştir. 506 sayılı Kanununun 84'üncü maddesi, yanlış ve yersiz olarak alınmış olduğu anlaşılan primlerin alındığı tarihlerden itibaren on yıl geçmemiş ise hisseleri oranında işveren ile işçiye geri verileceği hakkında bir hüküm getirmiştir. Bununla beraber işleme-ye başlamış olan zamanaşımı süreleri ile hak düşüren süreler eski kanun hükmüne tâbi kalırlar. Başka bir ifadeyle 1/3/1965 tarihinde yürürlüğe giren 34'ncü madde hükmüyle kabul edilen on yıllık zamanaşımı ancak yürürlük tarihinde düşmemiş olan haklara uygulanabilir. O halde, eski kanuna göre isteğin zaman aşımı doğmadan yürürlüğe giren 506 sayılı Kanununun 84 üncü maddesi gözönünde tutularak zamanaşımına uğramamış olan kısmı için istirdat kararı verilmesi gerektiği halde isteğin tamamının reddine hüküm verilmesi yasaya aykırıdır (32a).

İşveren ve işçi, haksız veya yanlış olarak alınmış primler için kurumdan k a n u n i f a i z de isteyebilirler. Bu faiz, primin kuruma yatırıldığı tarihi takip eden ay başından, iadesinin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanır, SS Kanunu 84/II.

Haksız veya yanlış olarak alınmış primler işveren ve sigortalıya geri verildiği takdirde, kurum sigortalılara ve (onların ölümleri halinde) hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından yapılmakta olan yardım ve ödemeleri durdurur. Şayet sigortalıya, hastalık, analık, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yardım yapılıyorsa, kurum, bu yardımları, ancak sigortalıların tahsis ve ödeme şartlarını yitirmeleri halinde durdurabilir. Aksi halde yardıma devam eder. Fakat, hangi sigorta türü söz konusu olursa olsun, sigortalılara daha önce sağlanan yardımlara ait giderler ilgililerden geri alınmaz, SS Kanunu 84/III.

III. İşverenin sigortalıların çıkarlarını koruma açısından yükümleri (görevleri).

İşverene sigortalıların çıkarlarını koruma için de bazı yükümler yüklenmiştir. Bunlardan başlıcaları, SS Kanunu 15, 27, 28. maddelerde düzenlenmiştir ve şunlardır.

1. İşverenin işkazasını bildirme yükümü.

a. İşverenin işkazasını bildirme yükümünün kapsamı.

İşyerinde bir iş kazası olduğu takdirde, işveren bunu derhal o yerin yetkili zabıtasına (polis veya jandarma karakoluna) bildirmek zorundadır. SS Kanunu 27/I'deki bu *derhal* sözcüğü, gecikmeksizin anlamında anlaşılmalıdır. Sonra işveren aynı iş kazasını, en geç kazadan sonraki *iki gün* içinde kuruma da yazı ile bildirmek zorundadır. Kuruma yapılacak bildirimler, örneği kurumca hazırlanan haber verme kâğıtları doldurulup verilerek yapılır, SS Kanunu 27/I. Kanımızca, haber verme kâğıtları doldurulmuş bir yazılı bildirim de gerekli açıklığı taşıyorsa, yetiştir. Böyle bir durumda işveren bildirme yükümünü yerine getirmiş sayılmalıdır.

b. İşverenin işkazasını bildirmemesi halinde sorumluluğu.

İşveren işkazasından sonraki iki gün içinde durumu kuruma bildirmemişse, bildirme tarihine kadar bu kaza dolayısıyla yaptığı harcamaları, kurumdan isteyemez, SS Kanunu 27/III. Bu işverenin karşılaştığı *birinci müeyyidedir* ve ancak zamanında bildirmeme de hafif ihmali (33) varsa, uygulanır. *İkinci müeyyide*, daha ağırdır. Buna göre, işveren kasden veya ağır ihmali ile işkazasını zamanında kuruma bildirmemesinden veya haber verme kâğıdında eksik veya yanlış bilgi vermesinden doğan ve doğacak kurum zararlarından da sorumlu tutulur. Yalnız işverenin bu sorumluluğunun doğabilmesi için, geç, yanlış veya eksik haber vermesi; bununla kurumun uğradığı zarar arasında bir uygun illiyet bağının bulunması ve

(33) Hafif ihmal için bak. Tunçomağ, Borçlar Hukuku, Cilt I: Genel Hükümler, 5. baskı, İstanbul 1972, 285.

işverenin ağır kusurlu olması (kasti veya ağır ihmali bulunması) zorunludur.

Kurum haber verme kâğıdında bildirilen olayın işkazası sayılıp sayılmayacağı noktasını, gerektirirse, araştırır. Yaptığı bu araştırma ve soruşturma sonunda haber verme kâğıdında yazılı hususların gerçeğe uymadığını, olayın işkazası olmadığını tesbit eder ise, bu olay nedeniyle yaptığı yersiz giderleri işverenden ister SS Kanunu 29/I. Ayrıca, ilgililer, özellikle işverene karşı genel hükümlere göre kovuşturma yapabilir: SS Kanunu 29/II. Ancak bunun için işverenin kusurlu bulunması gerekir. İşverenin karşılaştığı bu *üçüncü müeyyide*, işveren işkazası niteliği taşımayan bir olayı, bilerek yahut ihmalle işkazası olarak bildirmesi nedeniyle farklı bir sorumluluğa tâbi tutulmaktadır.

2. İşverenin işkazasına uğrayan sigortalıya sağlık yardımı yapma yükümü.

a. İşverenin işkazasına uğrayan sigortalıya sağlık yardımı yapma yükümünün kapsamı.

İşveren, işkazasına uğrayan sigortalıya kurumca işe elkonuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. İşverenin bu amaçla yaptığı ve belgelere dayanan giderleri ve yol paraları kurum tarafından kendisine ödenir, SS Kanunu 15/I.

b. İşverenin işkazasına uğrayan sigortalıya sağlık yardımı yapmaması halindeki sorumluluğu.

İşveren işkazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık yardımlarını yapmayı savsaklar veya geciktirir ve bundan dolayı sigortalının tedavi süresi uzar, malûl (sakat) kalır veya malûllük (sakatlık) derecesi artarsa, o zaman kurum işvereni dava eder; ondan bu nedenle uğradığı her türlü zararları tazmin etmesini ister, SS Kanunu 15/II.

3. İşverenin meslek hastalığını bildirme yükümü.

a. İşverenin meslek hastalığını bildirme yükümünün kapsamı.

İşveren çalıştırdığı sigortalılardan birinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenir veya durum kendisine bildirilir ise, durumu

öğrendiği günden başlayarak *iki gün içinde kuruma bildirmekle* yükümlüdür. Bu bildirme, örneği kurumca hazırlanan haber verme kâğıdının doldurulması suretiyle yapılır, SS Kanunu 28/I. Ancak haber verme kâğıdının doldurulması dışındaki bir yazılı bildirme de, gerekli açıklığı taşımak şartıyla, yeterli sayılır, kanısındayız.

Sigortalının meslek hastalığı, bu hastalığın nedeni olan işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise, bu takdirde elbetteki işveren için bir bildirme yükümü yoktur. Bu durumda meslek hastalığı bizzat sigortalı tarafından kuruma bildirilir, SS Kanunu 18/II. Ancak işten ayrıldıktan sonra meslek hastalığına tutulduğunu iddia eden sigortalının kurumdan bir yardım görebilmesi için, SS Kanunu 18/II'deki şartların gerçekleşmesine ihtiyaç vardır.

Kuruma meslek hastalığı ile ilgili bir bildirme yapıldığı zaman, kurum gerekli incelemeleri bizzat yapar, SS Kanunu 30.

b. İşverenin meslek hastalığını hiç veya gerektiği şekilde bildirmemesi halindeki sorumluluğu.

İşveren çalıştırdığı sigortalılardan birinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenmesine veya bu durum kendisine iletilmesine rağmen, durumu öğrendiği günden itibaren *iki gün içinde* kuruma bildirmezse, bundan sorumlu tutulur. Ancak SS Kanunu 28/II buradaki sorumlulukta 27/II'ye yollamada bulunmaktadır. Bu yollama durumu açmak şöyle dursun, biraz karıştırmıştır. SS Kanunu 28/II kanımızca şöyle anlaşılmalıdır. İşveren meslek hastalığını kuruma hiç bildirmemişse, sorumludur. Sonra işveren meslek hastalığını kuruma bildirmekle beraber *kasden eksik veya kasden yanlış* bilgi vermişse, o zaman da sorumludur. İşverenin her iki haldeki sorumluluğu, kurumun bu bildirmeme, yanlış veya eksik bildirme nedeniyle uğradığı bütün zararları tanzim etmedir. Bunun dışında kalan hallerde, örneğin işverenin meslek hastalığını geç bildirdiği, ağır veya hafif ihmali yüzünden yanlış yahut eksik bildirdiği durumlarda bir sorumluluğu olmamak gerekir. Çünkü SS Kanunu 28/II'deki 27/II'ye yollama tazminatın şartları ile değil, kapsamı ile ilgili bir yollamadır, görüşünderiz.

4. İşverenin işkazasına uğrayan veya hastalanan sigortalıya muayene belgesi verme yükümü.

a. İşverenin işkazasına uğrayan veya hastalanan sigortalıya muayene belgesi verme yükümünün kapsamı.

İşveren, işkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde, kendisine başvuran sigortalıya muayene belgesi (vizite kâğıdı) adı verilen ve örneği kurumca hazırlanan bir belge vermekle yükümlüdür. Bu belgede, özellikle sigortalının kazancının ve prim ödediği gün sayılarının gösterilmesi gerekli ve önemlidir, SS Kanunu 90/I. İşveren bu belgede sorulan diğer hususları da belirttikten sonra, belgeyi imzalar ve sigortalıya verir. Bu belge olmadıkça, sigortalı kuruma başvuramaz.

Grev ve lokavt halinde sigortalıların işverenden muayene belgesi isteyebilip isteyemeyecekleri kanunda belirtilmiş değildir (34). Grev ve lokavt üzerine işçilerin hizmet sözleşmeleri askıda kalır ve işçiler işyerini terkederler. Toplu GLK 24. Burada hizmet sözleşmesinin grev süresince askıda kalması nedeniyle işçinin sigorta ilişkisi son bulmaz, bu ilişki hiç değilse bazı sigorta türleri açısından devam eder; dolayısıyla grev veya lokavt sırasında hastalanan veya doğum yapacak olan işçiye de, işveren muayene belgesi vermekle yükümlüdür, kanısındayız. Çünkü, SS Kanunu sigortalılık niteliğinin tamamen yitirilmesi halinde bile, belli şartları yerine getirmiş sigortalılara hastalık (SS Kanunu 40) ve analık sigortasından (SS Kanunu 51) yardım yapılmasını kabul etmiştir.

b. İşverenin işkazasına uğrayan veya hastalanan sigortalıya muayene belgesi vermemesi halindeki sorumluluğu.

Kurum, muayene belgesinde yazılı bilginin yanlış olması nedeniyle sigortalıya yersiz olarak verdiği ödenekler ile sigortalının eş ve çocuklarına yersiz olarak yaptığı sağlık yardımları giderleri için, işverene başvurur; bunları işverenden ister, SS Kanunu 90/II. Bu maddenin, işkazasına uğrayan veya hastalanan sigortalıya muayene belgesi vermeyen işveren hakkında da uygulanması gerekir, düşüncesindeyiz.

(34) Bak. Saymen/Ekonomi, 164.

5. İşverenin işçiden sağlık raporu isteme yükümü.

a. İşverenin işçiden sağlık raporu isteme yükümünün kapsamı.

İşçilerin Sağlık ve Güvenliği Hakkında Tüzük, Madde 79.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli olduklarına dair bir rapor almaları gereklidir, İş K. 79. Sonra 12'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların da herhangi bir işe alınmalarından önce ve işe devamları sırasında vücut yapılarının dayanıklı olduğuna dair bir rapor almaları gereklidir, İş. K. 80.

İş Kanununun bu 79 ve 80. maddelerinden başka, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde, Ağır Ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde, Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılması Şartları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakımı Yurtları Hakkında Tüzükte de rapor alınması gerektiği durumlar düzenlenmiştir (35). İşte çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gerektiği durumlarda, işveren işe alırken işçiden rapor getirmesini istemek zorundadır, SS Kanunu 41.

b. İşverenin işçiden sağlık raporu istememesi halindeki sorumluluğu.

İşveren çalışma mevzuatına göre sağlık raporu alınması gerektiği durumlarda böyle bir rapor olmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli bulunmadığı işte işçi çalıştırdığı takdirde, işveren kurum karşısında sorumlu tutulur. Bu nedenle işveren, sigortalının işe girmesinden önce varolduğu tesbit edilen veya bünyeye elverişli bulunmadığı işte çalıştırılma sonucu meydana gelen hastalığını tedavi için kurumca yapılan hastalık sigortası giderlerinin tümünü kuruma ödemek zorundadır, SS Kanunu 41.

(35) Tunçomağ, İş Hukuku, I 330/331, 416.