

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENSDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

***İŞYERİ İLE SİGORTALININ KURUMA BİLDİRİLMESİ***  
***VE***  
***HİZMET TESPİTİ DAVASI***

Yüksek Lisans Tezi

TANER ERTEKİN

İstanbul, 2020

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENSDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

***İŞYERİ İLE SİGORTALININ KURUMA BİLDİRİLMESİ  
VE  
HİZMET TESPİTİ DAVASI***

Yüksek Lisans Tezi

TANER ERTEKİN

Danışman: PROF. DR. MEHMET MÜJDAD ŞAKAR

İstanbul, 2020

# ÖZET

## Yüksek Lisans Tezi

### İşyeri İle Sigortalının Kuruma Bildirilmesi Ve Hizmet Tespiti Davası

Taner ERTEKİN

Marmara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı

Sosyal güvenlik hakkı toplumdaki her kesimi kapsayan, insani, evrensel ve anayasal bir haktır. Çalışma hayatına girdikten itibaren bu hak ve yükümlülükler dâhil olunur. Bu hak ve yükümlülüklerden vazgeçilemez, birisine devredilemez veya bir sözleşmeyle bu hususlar değiştirilemez.

Sosyal güvenlik sisteminden yararlanmak için bu sistemi yürüten kurum olan SGK' nin sigorta ilişkisinden haberdar olması gerekmektedir. Bazı risklere karşı koruma sağlanması için sadece SGK'ye bildirim yapılması yeterli iken bazı riskler bazı prim ödeme, belirli bir sigortalılık süresi gibi yükümlülükler getirilmiştir. Bundan dolayı bu haklardan yararlanılması için SGK'nin ilgili sigortalılık ilişkisinden haberdar olması son derece önem arz etmektedir.

Ülkemizde kayıt dışı istihdamın fazla olması SGK'ye yapılan bildirim yükümlülüklerinin de yerine getirilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Bu durum sigortalıların sosyal güvencelerin sağlanması konusunda büyük zararlara yol açmaktadır. Sigortalılar bu mağduriyetlerini gidermek için ise en büyük dayanakları olan hizmet tespiti davalarına başvurumaktadırlar.

Hizmet tespiti davaları sigortalıların ellerinden alınan sosyal güvence hakkının korunması için bir araçtır. Sigortalılar bu dava sonucunda kaybettikleri sosyal güvencelerine tekrar kavuşabilmektedir. Ancak hizmet tespiti davalarında birtakım sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar anayasal bir güvence olan sosyal sigortalılık hak ve yükümlülüklerinin özellikle zorunluluk ilkesine ters düşmektedir.

Bu çalışmada belirtilen hususlar ışığında sosyal güvencenin sağlanabilmesi için sigortalının ve işyerinin SGK'ye bildirilmesi ile bildirilmemesi durumunda hizmet tespiti davalarına başvurulması ve bu konulardaki sorunlar incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşyerinin Bildirimi, Sigortalının Bildirimi, Hizmet Tespiti Davaları, Sosyal Güvenlik Hakkı.

# **ABSTRACT**

## **Master Thesis**

### **Notification of the Insured to the Institution with the Workplace And Service Determination Case**

**Taner ERTEKİN**

**Marmara University**

**Social Sciences Institute**

**Department of Labor Economics and Industrial Relations**

**Management and Work Psychology Discipline**

The right to social security is a humanitarian, universal and constitutional right, covering all segments of society. They are included in these rights and obligations starting from working life. These rights and obligations cannot be waived, transferred to someone or these matters cannot be changed by a contract.

To benefit from the social security system, SGK, the institution implementing this system, should be aware of the insurance relationship. While it is sufficient to notify SSK only in order to protect against some risks, some risks have been imposed, such as some premium payment, a certain insurance period. Therefore, it is extremely important for the SSK to be aware of the related insurance relationship in order to enjoy these rights.

The fact that unregistered employment is high in our country results in not fulfilling the notification obligations made to SSK. This situation causes great losses in providing the social security of the insured. Insured people apply to service determination lawsuits, which are their biggest support, in order to eliminate these grievances.

Service determination cases are a tool to protect the right to social security from the insured's hands. Insured can regain the social security they lost as a result of this lawsuit. However, there are some problems in service determination cases. These problems are in contradiction with the especially mandatory principle of social insurance rights and obligations, which is a constitutional guarantee.

In the light of the issues mentioned in this study, in order to provide social security, if the insured and the workplace are not notified to SSK and to apply for service determination cases and the problems in these matters have been examined.

**Keywords:** Workplace Notification, Insured Notification, Service Determination Cases, Social Security Right.

# İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ .....	1
<b>1. İŞYERİNİN KURUMA BİLDİRİLMESİ .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. İşyeri Kavramı.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.1. Asıl İşyeri .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.2. İşyerine Bağlı Yerler .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.3. İşyerinin Eklentileri .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.4. Araçlar .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.5. İşletme.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2. İşyerinin Tescili .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.1. İşyeri Bildirgesinin Kuruma Verilmesi .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.2. Tescil İşleminin İptali .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.3. Alt İşverenin Ve Sigortalıyı Devralan İşyerinin Bildirimi .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.4. İşyerinin Re'sen Tescili.....</b>	<b>19</b>
<b>1.2.5. İşyerinin Nakli, Devri ve İntikalinde Tescil .....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.6. Belirli Yerde Yapılmayan ve Belirli Bir Merkezden Sevk ve İdare Edilen İşlerin Tescili.....</b>	<b>23</b>
<b>1.2.7. İşyeri Bildirgesi Verilmemesinin Cezai Yaptırımı .....</b>	<b>23</b>
<b>1.2.8. Cezai Yaptırımında İstisnalar .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2.9. İşverenin Cezaya İtirazı .....</b>	<b>26</b>
<b>1. SİGORTALININ BİLDİRİMİ .....</b>	<b>27</b>
<b>1.1. Sigortalı Kavramı.....</b>	<b>27</b>
<b>1.2. Sigortalığın Zorunluluğu .....</b>	<b>30</b>
<b>1.3. Sigortalığın Başlangıcının Bildirimi .....</b>	<b>38</b>
<b>1.3.1. 4/a'lı Kapsamına Giren Sigortalıların Bildirilmesi .....</b>	<b>39</b>
<b>1.3.1.1. Genel Kural: İşe Başlamadan Önce Bildirim .....</b>	<b>39</b>
<b>1.3.1.2. İstisnalar .....</b>	<b>42</b>
<b>1.3.1.3. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi .....</b>	<b>46</b>

1.3.1.4.	<i>Sigortalıların Kendisini Bildirmesi</i> .....	46
1.3.1.5.	<i>4/b’li Kapsamına Giren Sigortalıların Bildirilmesi</i> .....	47
1.3.2.	<i>Gelir Vergisi Mükellefi Olanlar</i> .....	47
1.3.2.2.	<i>Gelir Vergisinden Muaf Olanlar</i> .....	47
1.3.2.3.	<i>Şirket Ortakları</i> .....	48
1.3.2.4.	<i>Köy ve Mahalle Muhtarları</i> .....	48
1.3.2.5.	<i>Tarımda Bağımsız Çalışanlar</i> .....	49
1.3.2.6.	<i>Jokey ve Antrenörler</i> .....	49
1.3.2.7.	<i>Muafiyet Koşulları Ortadan Kalkan Bağımsız Çalışanlar</i> .....	49
1.3.3.	<i>4/c’li Kapsamına Giren Sigortalıların Bildirilmesi</i> .....	49
1.4.	<b>Kamu İdarelerinin ve Bankaların Bildirimi</b> .....	50
1.5.	<b>Sigortalıların Kuruma Re’sen Tescil Edilmesi</b> .....	50
1.6.	<b>Sigortalığın Sona Ermesi Halinde Bildirim Yükümlülüğü: Sigortalı İşten Ayrılma Bildirgesi</b> .....	52
1.6.1.	<i>4/a’lı Sigortalığın Sona Ermesi Durumunda Bildirilmesi</i> .....	52
1.6.2.	<i>4/b’li Sigortalığın Sona Ermesi Durumunda Bildirilmesi</i> .....	54
1.6.3.	<i>4/c’li Sigortalığın Sona Ermesi Durumunda Bildirilmesi</i> .....	55
1.7.	<b>Aylık Prim ve Hizmet Belgesi veya Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi Verilmesi</b> .....	56
1.8.	<b>Sigortalıların Kuruma Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesinin Yaptırımı: İdari Para Cezaları</b> .....	58
1.8.1.	<i>Genel Olarak</i> .....	58
1.8.2.	<i>İdari Para Cezasının Yaptırımlarının İstisnası</i> .....	63
1.8.3.	<i>İdari Para Cezasına İtiraz</i> .....	64
2.	<b>SİGORTALI BİLDİRİMİNE AYKIRILIK</b> .....	66
2.1.	<b>Genel Olarak</b> .....	66
2.2.	<b>İşverenin Eksik Bildirimde Bulunması</b> .....	67
2.2.1.	<i>Prim Ödeme Gün Sayısının Eksik Bildirimi</i> .....	67
2.2.2.	<i>Prime Esas Kazancın Eksik Bildirimi</i> .....	68
2.3.	<b>İşverenin Bildirimde Bulunmaması: Kaçak İşçi Çalıştırma</b> .....	71
2.3.1.	<i>Genel Olarak</i> .....	71
2.3.1.1.	<i>Çocuk İşçiler</i> .....	73
2.3.1.2.	<i>Kadın İşçiler</i> .....	74
2.3.1.3.	<i>Yabancı (Göçmen) İşçiler</i> .....	76
2.3.1.4.	<i>Emekliler ve Dul-Yetim Aylığı Alanlar</i> .....	77
2.3.1.5.	<i>İşsizlik Ödeneği Alanlar</i> .....	78

2.3.1.6.	<i>Birden Fazla İşte Çalışanlar</i> .....	79
2.3.2.	<i>Kaçak İşçiliği Önlemede İdari Tedbirler</i> .....	79
2.3.2.1.	<i>Alo170 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi)</i> .....	79
2.3.2.2.	<i>Alo150 (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi-CİMER)</i> .....	80
2.3.2.3.	<i>Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi</i> .....	81
2.4.	<b>Sigortalı Bildiriminde Sahtecilik (Sahte Sigortalılık)</b> .....	81
2.4.1.	<i>Genel Olarak</i> .....	81
2.4.2.	<i>Benzer Kavramlar</i> .....	82
2.4.2.1.	<i>Kanuna Karşı Hile</i> .....	82
2.4.2.2.	<i>Muvazaa</i> .....	83
2.4.2.3.	<i>Muvazaa ile Kanuna Karşı Hile Arasındaki Benzerlikler</i> .....	84
2.4.3.	<i>Borçlar Hukuku Bakımından</i> .....	84
2.4.4.	<i>İş Hukuku Bakımından</i> .....	85
2.4.5.	<i>Ceza Hukuku Bakımından</i> .....	86
2.4.6.	<i>Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından</i> .....	88
2.4.6.1.	<i>Genel Olarak</i> .....	88
2.4.6.2.	<i>Sahte Sigortalılığın Kurum Tarafından Tespiti</i> .....	90
2.4.6.2.1.	<i>İşyeri Dosyalarının İncelenmesi</i> .....	90
2.4.6.2.2.	<i>Sigortalının Şahsi Dosyasının İncelenmesi</i> .....	91
2.4.6.2.3.	<i>İşyerinde Yerel Denetim Yapılması</i> .....	91
2.4.6.2.4.	<i>Adına Sigortalı Hizmet Bildirimlerin İfadesinin Alınması</i> .....	91
2.4.6.2.5.	<i>İşyeri Muhasebecisinin Tespiti ve İfadesinin Alınması</i> .....	92
2.4.6.2.6.	<i>Çevre Araştırması Yapılması</i> .....	93
2.4.6.2.7.	<i>İşyeri Kayıt Ve Belgelerin İncelenmesi</i> .....	93
2.4.6.2.8.	<i>İşveren veya Vekilinin İfadesinin Alınması</i> .....	93
2.4.6.2.9.	<i>Tespitlerin Değerlendirilmesi</i> .....	94
2.4.6.3.	<i>Asgari İşçilik Uygulamaları</i> .....	94
2.4.6.4.	<i>Hastalık ve Analık Sigortası Yardımlarından Yararlanma Maksadıyla Yapılan Gerçek Dışı Bildirim</i> .....	95
2.4.6.5.	<i>4/a Kapsamında Emekli Olma Maksadıyla Yapılan Gerçek Dışı Bildirim</i> ..	96
2.4.6.6.	<i>Sahte Sigortalılığın Hukuki ve Cezai Sonuçları</i> .....	96
2.4.6.6.1.	<i>Bildirim Hizmetlerinin İptali</i> .....	97
2.4.6.6.2.	<i>Gelir veya Aylıkların Geri Alınması</i> .....	97
2.4.6.6.3.	<i>Kurumca Yapılan Masrafların Geri Alınması</i> .....	98
2.4.6.6.4.	<i>Suç Duyurusunda Bulunulması</i> .....	98

2.4.6.6.5. İdari Para Cezası Uygulanması .....	100
1. GENEL OLARAK .....	102
2. DAVANIN NİTELİĞİ .....	104
3. DAVA AÇMA KOŞULLARI .....	105
3.1. Dava Şartı Kavramı .....	106
3.2. Hukuk Muhakemeleri Kanunu' nda Yer Alan Dava Şartları .....	106
3.2.1. Türk Mahkemelerinin Yargılama Yetkisinin Bulunması .....	106
3.2.2. Yargı Yolu .....	108
3.2.3. Görev .....	108
3.2.4. Yetki .....	111
3.2.5. Hukuki Yarar .....	113
3.2.5.1. Genel Olarak .....	113
3.2.5.2. Hizmet Tespit Davasında Hukuki Yarar Şartı .....	114
3.2.6. Derdestlik ve Kesin Hüküm .....	116
3.2.6.1. Derdestlik .....	116
3.2.6.2. Kesin Hüküm .....	117
3.2.7. Gider Avansı .....	117
3.3. İş Mahkemeleri Kanunu' nda Yer Alan Dava Şartları .....	118
3.3.1. Arabuluculuk Yoluna Başvuru .....	118
3.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumu'na Başvuru .....	118
3.4. Hizmet Tespit Davası Bakımından Öngörülen Özel Dava Şartları .....	119
3.4.1. Sigortalı Hizmetlerinin Varlığı .....	119
3.4.2. Sigortalının Çalışmalarını Kuruma Bildirilmemiş Olması .....	120
3.4.3. Sosyal Sigorta İlişkisinin Kurum Tarafından Tespit Edilmemiş Olması .....	121
3.4.4. Dava Açma Süresinin Geçmemiş Olması .....	122
3.4.4.1. Genel Olarak .....	122
3.4.4.2. Dava Açma Süresinin Niteliği .....	124
3.4.4.3. Dava Açma Süresinin Başlangıcı .....	126
3.4.4.4. Dava Açma Süresinin Değerlendirilmesi .....	137
3.4.4.5. Sigortalının Ölümünde Dava Açma Süresi .....	139
3.4.4.6. Dava Açma Süresinin İşlemediği Durumlar .....	140
4. SÖZLÜ YARGILAMA USULÜNÜN GEÇERLİLİĞİ .....	144
5. DAVANIN TARAFLARI .....	145
5.1. DAVACI TARAF .....	145
5.1.1. Sigortalı .....	145

5.1.2.	Hak Sahipleri.....	147
5.1.3.	Sendika.....	148
5.2.	DAVALI TARAF .....	149
5.2.1.	İşveren.....	149
5.2.2.	İşveren Gibi Sorumlu Olanlar .....	150
5.2.2.1.	Alt işverenler.....	151
5.2.2.2.	İşveren Vekilleri, Kamu İdarelerinin Ödeme Görevlileri ve Üst Düzey Yöneticiler.....	151
5.2.2.3.	Geçici İş İlişkisi Kurulan İşveren .....	152
5.2.2.4.	İşyeri Devrinde Davalı Taraf .....	153
5.2.3.	İşverenin Ölümü veya Tüzel Kişiliğin Sona Ermesi Durumunda .....	154
5.2.3.1.	Gerçek Kişi İşverenler Yönünden .....	154
5.2.3.2.	Tüzel Kişi İşverenler Yönünden .....	155
5.2.4.	Adi Ortaklıklarda ve Tüzel Kişiliği Bulunmayan Diğer Topluluklar ....	156
5.3.	Kurum.....	157
5.3.1.	Genel Olarak.....	157
5.3.2.	Kurumun Dava Ehliyetinin Değerlendirilmesi.....	159
5.3.2.1.	Kurumun Yükümlülüklerini Yerine Getirmekten Kaçınmasına Neden Olabilmektedir .....	159
5.3.2.2.	Prim Alacağını Takipsiz Bırakabilmektedir.....	159
5.3.2.3.	Sigortalıyı Koruma Görevini Göz Ardı Etmesine Yol Açabilmektedir .	161
5.3.2.4.	Davalı Sıfatı, Kurumun Yargılamada Pasif Davranmasına Neden Olmaktadır .....	161
6.	DAVADA UYGULANACAK YARGILAMA USULÜ .....	162
6.1.	Basit Yargılama Usulü.....	162
6.2.	Re'sen Araştırma İlkesi .....	162
7.	İSPAT YÖNTEMİ .....	165
7.1.	İspat Kavramı ve İspat Yükü.....	165
7.2.	HİZMET TESPİT DAVALARINDA İSPAT VASITALARI .....	167
7.2.1.	Belge ve Senet .....	167
7.2.1.1.	Genel Olarak.....	168
7.2.1.2.	Resmi Kayıtlar.....	169
7.2.1.3.	Özel Kayıtlar.....	170
7.2.1.4.	İşçilik Alacakları Davasında Verilen Kesin Hüküm.....	172
7.2.2.	Bilirkişi İncelemesi.....	175
7.2.2.1.	Genel Olarak.....	175

7.2.2.2.	Hizmet Tespitinde Bilirkişi İncelemesinin İşlevi ve Yargıtay Uygulaması .....	176
7.2.3.	Keşif.....	176
7.2.3.1.	Genel Olarak.....	176
7.2.3.2.	Hizmet Tespit Davalarında Keşfin İşlevi ve Yargıtay Uygulaması .....	178
7.2.4.	Tanık Beyanları.....	178
7.2.4.1.	Genel Olarak.....	178
7.2.4.2.	Yargıtay'ın Hizmet Tespit Davalarında Tanık Beyanlarına Dair Benimsediği İlkeler .....	180
8.	DAVANIN SONUÇLARI.....	182
8.1.	Davanın Kısmen veya Tamamen Kabulü Halinde.....	183
8.1.1.	Tespit Edilen Hizmetlerin Tescili.....	183
8.1.2.	Prim Tahakkuku .....	185
8.1.2.1.	Genel Olarak.....	185
8.1.2.2.	Prim Borcunu Ödememenin Yaptırımı ve Tahsil Usulü .....	187
8.1.3.	İdari Para Cezası Tahakkuku.....	187
8.2.	Davanın Esasen Reddi Halinde.....	189
8.3.	Davayı Sona Erdiren Taraf Usul İşlemleri Yönünden Değerlendirme .....	189
8.3.1.	Genel Olarak.....	189
8.3.2.	Feragat .....	189
8.3.2.1.	Genel Olarak.....	190
8.3.2.2.	Hizmet Tespit Davalarında Feragatin Sonuçları .....	190
8.3.3.	Kabul.....	193
8.3.3.1.	Genel Olarak.....	193
8.3.3.2.	Hizmet Tespit Davalarında Kabulün Sonuçları.....	193
8.3.4.	Sulh.....	194
8.3.4.1.	Genel Olarak.....	194
8.3.4.2.	Hizmet Tespit Davalarında Sulhün Sonuçları.....	195
8.3.5.	Davanın Geri Alınması .....	195
8.3.5.1.	Genel Olarak.....	195
8.3.5.2.	Hizmet Tespit Davasının Geri Alınması.....	195
8.3.6.	Dosyanın İşlemden Kaldırılması ve Davanın Açılmamış Sayılması .....	196
8.3.6.1.	Genel Olarak.....	196
8.3.6.2.	Hizmet Tespit Davalarının İşlemden Kaldırılması ve Açılmamış Sayılması .....	197
8.4.	Hizmet Tespit Davalarında Talebe Bağlılık.....	198

<b>9. KANUN YOLLARI</b> .....	199
<b>9.1. Genel Olarak</b> .....	199
<b>9.2. Temyiz</b> .....	200
<b>9.3. Kararın Düzeltme Yolunun Kapalı Olması</b> .....	201
SONUÇ .....	202
KAYNAKÇA.....	211

## TABLO LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Tablo 1</b> : İşyeri Sicil Numarası Örneği.....	16
<b>Tablo 2</b> : Mahiyet Kodları Çeşitleri Örneği.....	16
<b>Tablo 3</b> : 4/C'li çalıştıran işyeri sicil numarası.....	17

## KISALTMALAR

4/a'li.	5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin birinci fırcasının (a) bendinde sayılan kişiler
4/b'li.	5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin birinci fırcasının (c) bendinde sayılan kişiler
4/c'li.	5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin birinci fırcasının (c) bendinde sayılan kişiler
APHB.	Aylık prim ve hizmet belgesi
BİMER.	Başbakanlık İletişim Merkez
E.	:Esas
H.D.	Hukuk Dairesi
HGK.	Hukuk Genel Kurulu
İM.K.	İş Mahkemeleri Kanunu
MPHB.	Muhtasar ve prim hizmet belgesi
SSGSSK.	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY.	Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği
YHGK.	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

## GİRİŞ

İnsanoğlu tarih ilk anlarından itibaren çalışma hayatının içinde olmuştur. alışmak insanlar için kaçınılmaz bir eylemdir. Çalışma hayatının devamlılığının yanında insanların refah seviyelerini ve hayat standartlarını korumak ve yükseltmek için sosyal güvenceye ihtiyaç duyulmuştur. Sosyal tehlike, insanların gelirlerinde bazen azalmaya bazen giderlerinde artmaya veya her ikisinin aynı anda yaşanmasına neden olan risklerdir. Sosyal güvenlik sistemi ise insanları sosyal tehlikeden korumayı amaçlamaktadır.

Sosyal güvenlik sistemi insanların iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malllk, yaşlılık ve ölüm gibi her an karşılaşılabilecek sosyal risklere karşı güvence altına almaktadır. Hangi toplum olursa olsun, hangi siyasi rejim uygulanırsa uygulansın, ekonomik g ne olursa olsun sosyal güvenlik zaruri hale gelmiştir. Artık sosyal güvenlik bireyleri geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir araç haline gelmiştir.

Bir insan hakkı olan sosyal güvenlik hakkının ülkemizde anayasal ve yasal düzenlemelerle güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Her ne kadar sosyal güvenliğin tüm toplumu kapsamaya yönelik olduğunu belirtsek de bu durum tam olarak gerçekleşmemektedir. Maalesef lkemizde bir hizmet akdiyle çalışanlardan önemli bir kısmı SGK'ye bildirilmeyip, kayıt dışı istihdam edildiği bilinmektedir.

Sosyal güvenlik ilişki kamu hukukuna dayanmaktadır. Bundan dolayı sosyal güvenlik ilişkisindeki taraflara birtakım hak ve yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklerin başında ise işyeri ve sigortalının SGK'ye bildirilmesi gelmektedir. Sigortalılık statüsü çalışma hayatına başlanmasıyla kazanılmaktadır. Buradaki bildirim SGK'nin haberdar olup, sigortalıyı takip etmesi adına önemlidir. Yani sigortalılık statüsü bildirimden bağımsız olarak kazanılmaktadır. Ancak sigortalının sosyal güvenceden sağlanan haklardan yararlanabilmesi için SGK'nin bu sigortalılık ilişkisinden haberdar olması gerekmektedir. Sosyal sigortalılık zorunludur ve devredilemez. Aynı zamanda kişiler kendi arasında anlaşıp sözleşme dahi yapamaz. Bundan dolayı sigortalının Kuruma bildirilmesi ihtiyari değil zorunluluktur. SGK ise çalışanların sosyal güvencelerini denetim mekanizmasıyla kontrol edip, hak kaybının yaşanmaması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Yasal düzenlemelerle birlikte çalışmalar ne kadar güvence altına alınmaya çalışılsa da sigortalıların işverene maliyetlerinden dolayı kayıt dışılık oranı ülkemizde yüksektir. Sigortalılar SGK'ye eksik gün biliri mi, eksik kazanç bildiri mi ya da hiç bildiri m olma dan kayıt dışı istihdam edilmektedirler. İşverenlere çeşitli yaptırımlar uygulansa da çalışanlar işlerini kaybetme korkularından dolayı kendilerini çoğunlukla bildirememekte ve bunun içinde herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır. Kayıt dışılığın en az düzeye indirilmesi SGK'nin asli amaçları içersinde yer almaktadır.

Çalışanların sosyal sigorta haklarından yararlanabilmeleri için SGK'nin bu çalışmadan haberdar olması gerektiğinden dolayı bildiri mi yapılmayan çalışanların sigortalılıkları iki yoldan tespit edilmektedir. Bunlardan birisi idari yol diğeri ise yargı yoludur. İdari yolla sigortalıların tespitini SGK' nin denetim ve kontrole görevli personelleri tarafından yapılmaktadır. Yargı yoluyla tespit ise hizmet tespiti davaları yoluyla yapılmaktadır. SGK' nin sigortalılık ilişkisini tespit edememesi durumunda çalışanlar haklarını aramak için yargı yoluna giderek hizmet tespiti davasını açabilmektedir.

Sigortalıların SGK' ye bildirilmemesi durumunda çalışanların hak kaybı yaşamlarının yanında, primlerinin düzenli ödeyen işverenler ile yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler arasından haksız rekabete yol açılmaktadır. Belirtmek gerekir ki bildiri mi yapılmayan sigortalılardan dolayı Kurum da prim alacağına kavuşmamaktadır.

Bu çalışma üç bölümden doluşmuş olup, işyeri ve sigortalıların Kuruma bildirimleri ve bildirimlerinin yapılmaması durumunda idari ve yargı yoluyla testinin yapılması üzerine yapılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde sigortalının çalıştığı yer olan işyerinin bildirilmesi ele alınmıştır. Burada özellikle 5510 sayılı Kanun'dan ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinden yararlanılmıştır. İşyeri kavramı ve işyerinin tescil edilmesi konuları ele alınıp bu yükümlülüklerinin nasıl yerine getirildiği ve yerine getirilmemesi durumunda sonuçlarının ne olacağı incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise sigortalının Kuruma bildirilmeleri, bildirimlerinin yapılamaması durumunda sonuçları ele alınmıştır. Bu bölümde yine özellikle 5510 sayılı Kanun'dan ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinden yararlanılmıştır. Ayrıca bu bölümde sahte sigortalılık konusu detaylı bir şekilde ele alınıp, idari yolla sosyal sigortalılığın tespiti incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise idari yolla tespiti yapılmayan sigortalıların yargı yoluyla tespitinin yapılması için başvuru yolu olan hizmet tespiti davaları detaylı şekilde incelenmektedir. Bu bölümde özellikle İş Mahkemeleri Kanunu'ndan, Yargıtay içtihatlarından ve öğretideki görüşlerden yararlanılarak bu davanın özellikleri değerlendirilmiştir. Hizmet tespiti davalarında ortaya çıkan sorunlar incelenmiş bunların çözümü için önerilerde bulunulmuştur.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞYERİNİN KURUMA BİLDİRİLMESİ VE İŞYERİNİN TESCİLİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'da (5510 sayılı Kanun) işverenin yükümlülükleri arasında işyerini bildirim yükümlülüğü büyük önem arz etmektedir.

Ancak bu konuya geçmeden önce işyeri ve işyeriyle ilgili kavramların oldukça iyi anlaşılması gerekir. Bundan dolayı aşağıda işyerinin Kuruma bildirilmesi başlığı altında, işyeri ve ilgili kavramlar hakkında bilgi verilecektir.

#### 1. İŞYERİNİN KURUMA BİLDİRİLMESİ

##### 1.1. İşyeri Kavramı

5510 sayılı Kanun'da yer açısından uygulama alanını işyeri oluşturmaktadır. Bu kavram sigortalı kavramının belirlenmesinde ve sigortalı yardımlarının yapılması açısından da önem arz etmektedir<sup>1</sup>.

4857 sayılı İş Kanun'unda (4857 sayılı Kanun) da iş tanımı için yapıldığı yer olarak tanımlanmıştır. Günümüzde teknolojik gelişmeler ve iş yaşantısı dikkate alındığında hem yasaların hem de bu yasaların uygulanmasının bu gelişmelere göre uyumlu hale getirilmesi ve ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap verebilmesi için işyeri kavramının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir<sup>2</sup>. İşyeri maddi, coğrafi somut bir alana karşılık gelmektedir. İş mevzuatındaki hükümlerde bunu doğrulamaktadır. Örneğin, iş mahkemelerinde davalar davalının ikametgâhının bulunduğu mahkemede açılır. Ancak bu davalar işçinin işyerinin bulunduğu mahkemelerde de görülebilmektedir<sup>3</sup>.

İşyerinin dört unsuru vardır. Bunlar, işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar olarak sıralanabilir.

---

<sup>1</sup>Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 18. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2020, s. 207.

<sup>2</sup>Şener Kolan, "İşçinin İşyeri Değişikliği ve Hukuki Sonuçları", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, (Mayıs-Haziran 2018), s. 165-166.

<sup>3</sup>Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım, , 2012, s. 191; Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Genişletilmiş 5.Basım, Ankara: Turhan Kitabevi, 2012, s. 221.

5510 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre, “İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğerk eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.”

4857 sayılı Kanun'un 2. Maddesinde de bu tanıma benzer bir tanım yapılmıştır: “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiğı birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiğı mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslek eğitimi ve avlu gibi diğerk eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır”.

Bunun yanında Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğı'nin (SSİY) 27. Maddesinde şu ibare vardır: “Esas işin ayrıntısı veya tamamlayıcısı niteliğinde olan ve sigortalıları birbirine karışmayan işlerin ayrı ve bağımsız olarak yürütüldüğü yerler de bağımsız işyeri sayılır.”

Sonuç olarak işyerinin sadece işverenin sigortalı çalıştırdığı yer olarak değil aynı zamanda işin yapıldığı yer, işyerine bağılı yerler, eklentiler ve araçları da işyerinden sayılacağı anlaşılmaktadır.

### **1.1.1. Asıl İşyeri**

5510 sayılı Kanuna göre işyeri sigortalıların maddi veya maddi olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerdir. İşyerinden bahsedilirken orada çalışan sigortalıların olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Başka bir deyişle mal ve hizmet üretimi yapılan yerde 5510 sayılı Kanunu'nun 4. ve 5. Maddesinde sayılan sigortalıların çalışmasıyla orası işyeri niteliğı kazanmaktadır<sup>4</sup>. Asıl işyeri, bir işverenin mal ve hizmet üretmek için sigortalıları çalıştırdığı yerdir (5510 sK. m.11; 4857 sK. m.2). İşçiler genellikle işyeri içerisinde çalışır ancak bazı işyerlerinde çalışmanın işyeri dışında yapılması o tür işlerin esasındandır. Her iki Kanuna göre de sigortalı çalıştırmayan bir

---

<sup>4</sup>Murat Özdamar ve Erden Çakar, “Sosyal Güvenlik Hukukunda İşyeri Kavramı ve İşyerinin Kuruma Bildirilmesi”, **Mali Çözüm Dergisi**, (Mayıs-Haziran 2013), s.243.

yer işyeri sayılmaz<sup>5</sup>. Arsa, bina, makine, tezgâh ve malzeme gibi patent, alacak hakları, eşya gibi haklar, müşterilerle olan ilişkiler, tecrübe, buluş gibi maddi olmayan kıymetler ile işgücü (emek) işyerinin unsurlarını oluşturur. Maddi veya maddi olmayan unsurlar işyerinin olmazsa olmaz unsurlarından olmamasına karşın işgücü işyerinin vazgeçilmez unsurudur<sup>6</sup>.

### **1.1.2. İşyerine Bağlı Yerler**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinde işyerine bağlı yerler, *“işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler), işyerinden sayılır.”* tanımı yapılmıştır.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler aynı işyerinden sayılacaktır. Örneğin salça üretimi yapan bir işyeri ile bu ürünün ambalajını yapmak için kurulmuş ve aynı işverene ait teneke imalathanesi arasından bu şekilde bir ilişki vardır. Aynı teknik amaca yönelik bulunması (teknik bağlılık) ve aynı işverene ait olup ortak bir yönetim altında bulunması (hukuki bağlılık) işyerine bağlı yerlerden söz edebilmek için gereklidir. Hadımköy' de üretilen ürünlerin satışının Sirkeci de bir satış bürosunda satılması bu konuya örnek teşkil etmektedir<sup>7</sup>.

### **1.1.3. İşyerinin Eklentileri**

5510 sayılı Kanun'un 11. maddesi 2. fıkrasında *“İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.”* ibaresi vardır. İş Kanunu' nda da benzer bir düzenleme bulunmaktadır (İşK. M. 2/2).

İşyeri ve işin yerine getirilmesiyle ilgili yerlerde eklentiden sayılmaktadır. Dolayısıyla örneğin garaj bile işyeri eklentisi sayılmaktadır<sup>8</sup>. Ancak her ne kadar işyeri

<sup>5</sup> Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 222

<sup>6</sup> Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul: 2007, s. 22.

<sup>7</sup> Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, 12. Basım, İstanbul: Beta, 2018, s.40-41.

<sup>8</sup> Kenan, Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar*, 5.Basım, İstanbul: Beta Kitabevi, 1990, s.131.

eklentisi yukarıda belirtilen maddeler sayılmışsa da Yargıtay bir kararında lojmanları işyerinden saymamıştır<sup>9</sup>.

#### **1.1.4. Araçlar**

5510 sayılı Kanun'un 11. maddesi 2. fıkrasında araçlar işyerine dâhil olan yerler arasında sayılmıştır. Araç kavramı sadece taşıt araçları olarak değil vinç, buldozer gibi araçları da dâhil edecek şekilde geniş düşünülmelidir. Böylece işyerinde ve işe ait tüm makine ve taşıtlar araç kavramı içerisinde düşünülecektir<sup>10</sup>.

#### **1.1.5. İşletme**

İş mevzuatımızda işletme kavramı olmamasına karşın, İş Kanunu'nun 2. ve 18. maddesinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. ve 34. maddesinde "işletme" terimi bulunmaktadır<sup>11</sup>.

İşletme, iktisadi bir amacın yerine getirilmesi için bir girişimciye ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi sonucunda ortaya çıkan birimdir. İşyeri işe işletme arasındaki farklıları şu şekilde sıralayabiliriz: İşyeri teknik bir amaca yönelik iken, işletme ise iktisadi bir amaca yöneliktir. İşyerinde üretim yapılırken, işletmede ise kar veya zarar edilir. Ayrıca işletme, birden çok işyerinin bir araya gelerek oluşmasının yanında tek bir işyeriyle de işletme oluşmaktadır. Ancak bu duruma İş Kanunu'nda "işletme" değil, "işyeri" denmektedir. Ayrıca bir işletmenin oluşması için aynı işkolunda birden fazla işyerinden oluşan bir faaliyet bilimi gereksinim vardır<sup>12</sup>.

### **1.2. İşyerinin Tescili**

İşverenin işyerini ve sigortalıyı bildirim yükümlülüğü 5510 sayılı Kanun'un önemli yükümlülükleri arasında sayılmaktadır. 5510 sayılı Kanuna 18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Kanunla eklenen ek md. 1'e dayanılarak yürürlüğü konulmuş olan Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Sigortalı ve İşyeri Bildirgesinin Bazı Kurumlara

<sup>9</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 209.

<sup>10</sup> Tunçomağ, s.1994.

<sup>11</sup> Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.45.

<sup>12</sup> Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, s.45.

Yapılması Gereken Bildirimler Yerine Geçmesine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte<sup>13</sup>, işyeri ve sigortalılara ilişkin olarak Kuruma yapılan bildirimlerin Bakanlığın Bölge Müdürlüklerine ve İşKur' a yapılması gereken bildirimler yerine geçeceği öngörülerek gereksiz işlemleri azaltmaya yönelik önemli bir gelişme sağlanmıştır<sup>14</sup>. Bildirim yükümlülüklerine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere SSIY' de ve İşveren Uygulama Tebliğinde yer verilmiştir.

### **1.2.1. İşyeri Bildirgesinin Kuruma Verilmesi**

İşveren tarafından işyeri ve sigortalı SGK' ya bildirilmezse sigortalılar 5510 sayılı Kanun'un sağladığı faydalardan yararlanamayacaktır. Ülkedeki tüm işyerlerinin Kurum tarafından tespitinin mümkün olmamasından dolayı işverenler, örneği Kurumca belirlenen bildirgeyle Kuruma bildirimde bulunmakla yükümlü kılınmışlardır<sup>15</sup>. Burada yapılan tescil işlemi açıklayıcı niteliktedir<sup>16</sup>. Ayrıca daha sonraki konularda inceleyeceğimiz hizmet tespiti davasının kabulü için işyerinin gerçekten varlığı, yani sahte işyeri olamaması gerekmektedir<sup>17</sup>. Sigortalının Kuruma bildirilmediği durumlarda, işyerin de fiili çalışmanın olup olunmadığına bakılıp, fiili çalışmanın olmaması durumunda sigortalılıktan bahsedilmeyecektir<sup>18</sup>.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun işyerinin bildirilmesine ilişkin olan 8. maddesinin ilk hali; 25.08.2008 tarihli 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile değiştirilmeden önce; işveren, işyerini bildirmesi için bir aylık süre öngörülmüştür. Ancak anlaşılacağı üzere bu uygulama sigortalının bir aylık süre içerisinde bildirilmesi, sigortalının bildirilmeden çalışması gibi suistimalere neden olabilmekteydi. 4447 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle işverenin sigortalı bildirmeden önce işyeri bildirgesinin yapması hükmedilmiştir. Daha sonra ise 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile bu yükümlülük yeniden düzenlenmiş olup, işyerinin en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte bildirim yapması hükmü getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'da da bu

---

<sup>13</sup> R.G. 21.07.2009 Nr. 27295.

<sup>14</sup> Can, Tuncay ve Ömer, Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 20. Basım, İstanbul: Beta Kitabevi, , 2019, s.248.

<sup>15</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 207.

<sup>16</sup>“İşveren tarafından bildirilen bildirilmemiş işyerlerinin varlığı Kurum tarafından tespit ve işverene tebliğ olunmaktadır. Yanlışlıkla uygulamada ve bazı eserlerde ‘Kanun kapsamına alma’ olarak ifade edilen bu işlem esasen var olan bir durumu, bir başka anlatımla işyerinin Kanun anlamında bir işyeri olduğunu ve bu bakımdan Kanunun orada uygulanması gerektiğini tespit ile bunun işverene tebliğini amaçlar. Yoksa bu işlem bir yere işyeri niteliği vermez.”; Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şehri**, Ankara, 1985, s.94.

<sup>17</sup>Yargıtay 21. HD., 09.02.2017, E. 2016/11695, K. 2017/813.

<sup>18</sup>Yargıtay 21.HD., 18.02.2016, E. 2015/18999, K. 2016/2251.

hükmü uygulanmaktadır<sup>19</sup>. Buna göre, işverenler en geç 5510 sK. 4. maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamında (4/a’lı) sigortalı çalıştırmaya başladıkları tarihte “işyeri bildirgesi” ni Kuruma vermekle yükümlüdür<sup>20</sup>. Örneğin, işyerinde 07.01.2019 tarihinde işçi çalıştırmaya başlayan işveren, “işyeri bildirgesini” en geç 07.01.2019 tarihinde Kuruma vermelidir. Bir yerin kanunlara göre işyeri sıfatı kazanması, o yerin SSGSSK’ na göre de işyeri sıfatı kazanması anlamına gelmemektedir. 5510 sayılı Kanuna göre bir yerin işyeri olabilmesi için öncelikle orada sigortalı çalıştırılıyor olmalı ve işyeri bildirgesi verilmesi gerekmektedir. Sigortalı çalıştırılmayan işyerinde, işyeri bildirgesi verilmeyeceğinden dolayı 5510 sayılı Kanuna göre Kurum buranın işyeri bildirgesi verme yükümlülüğüyle ilgilenmeyecektir<sup>21</sup>. Sigortalı çalıştırmayan bir kimse işveren sayılmamaktadır<sup>22</sup>.

### *İşyeri bildirgesinin elektronik ortamda verilmesi*

SSİY md. 27/1 ‘e göre, 5510 sayılı Kanuna göre 4/a’lı ve Kanun’un 4. Maddesi birinci fıkrasının (c) bendinde sayılan (4/c’ li) kişileri çalıştıran, sigortalı çalıştıran bir işyerini devir alan veya bu nitelikte kendisine intikal eden işveren, 5510 sayılı Kanun’un 11. Maddesinde belirtilen sürelerde işyeri bildirgesini, Kuruma elektronik ortamda göndermesi zorunludur. İşyeri bildirgesinin örneği Ek-6 ve Ek-6/A’ da bulunmaktadır.

Bu Eskiden kâğıt ortamında ilgili sosyal güvenlik merkezine verilen işyeri bildireleri Mart 2014 tarihinde Ankara’ da pilot olarak isteğe bağlı olarak e-sigorta kanalıyla gönderim şeklinde uygulanmaya başlanmıştır<sup>23</sup>. E-Sigorta sistemi; SSİY 4. Maddesi birinci fıkrasının (d) bendine göre; işveren, alt işveren, sigortalı, genel sağlık sigortalısı, hak sahibi ve diğer ilgili kişi ve kuruluşlarca SSİY’ de belirtilen belgelerde yer alan bilgileri internet, elektronik ve benzeri ortamda Kurumun veri tabanına aktarılmasını ve bu şekilde aktarılan bilgiler ve talepler ile Kurumca yürütülen sosyal

---

<sup>19</sup>Güzel ve diğerleri, ss.153-154.

<sup>20</sup> Müjdat, Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 12. Basım, Ankara: Beta, 2017, s.130.

<sup>21</sup> Ali Nazım, Sözer, **Sosyal Sigorta İlişkisi**, C.:2, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 1991, ss. 123-124.

<sup>22</sup>Resul Aslanköylü. **En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I**, Bilge Yayıncılık, Ankara, 2017, s.586; Yargıtay 10.HD., 26.06.1978, E. 8176, K. 4907.

<sup>23</sup>Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, s.130.

sigorta işlemleri sonuçlarından uygun görülenlerin işveren, sigortalı, hak sahibi ve diğer ilgili kişi ve kuruluşlara verilmesini sağlayan elektronik portalı ifade eder<sup>24</sup>.

SSİY' nin bildirimlerin e-sigorta sistemi üzerinden yapılması gerektiğinin yasal dayanağı 5510 sayılı Kanun'un md. 100/3'dür. Bu kanun hükmüne göre SGK, kendisine verilmesi gereken belgeleri elektronik ortamda ve internet yoluyla istemeye yetkili kılınmıştır. Bundan dolayı da işyeri bildireleri Kuruma internet ortamından gönderilip, şayet fiziki ortamda gönderilmesi durumunda idari para cezası uygulanacaktır<sup>25</sup>. Ancak süresi içinde verilmeyip sonradan verilecek işyeri bildirgesi, Kurumca aksi kararlaştırılmadığı sürece kâğıt ortamında elden verilir veya posta yoluyla Kuruma gönderilir<sup>26</sup>.

Tescili yapılacak olan işyerinde hem ayın 1'i ila 30'u arasında hem de ayın 15'i müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmalarına istinaden ücret alan sigortalıların bulunması halinde her iki çalışma döneminden dolayı iki ayrı işyeri bildirgesi düzenlenerek iki ayrı işyeri dosyası tescil ettirilecektir<sup>27</sup>.

Ancak işyeri bildirgesi işveren tarafından Kuruma verilmesi durumunda, bu belge aynı zamanda resmi belge statüsünde olup, aksinin ispatlanması gerekecek ve hizmet tespiti davası için ayrıca işyerinin gerçek olduğu araştırılmayacaktır. Ancak işyerinin tescili yapılmaması durumunda hizmet tespiti davası direkt reddedilmeyecektir. Mahkeme böyle bir işyerinin gerçekte olup olmadığını, tescilinin gerekip gerekmediği araştıracaktır<sup>28</sup>. Yargıtay, gerçekte olmayan bir işyerinden yapılan sigorta tescilinin hukuka aykırı bularak, mahkemenin işyerinin gerçek olup olmadığını araştırdıktan sonra sigortalılık hakkında inceleme yapılması gerektiği hükmünü vermiştir<sup>29</sup>.

SSİY md 29/9' a göre, yasal süresi dışında verilecek olan işyeri bildireleri elden veya posta yoluyla verilecektir. Bunlar için bildirim tarihi yönünden genel kurallar geçerlidir<sup>30</sup>.

---

<sup>24</sup> Ozancan, Belci, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Hizmet Tespiti Davaları", (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), s.70.

<sup>25</sup>Mustafa Keskin, "Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 18, 2010, s.194.

<sup>26</sup>Ramazan, ELMA, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s.196.

<sup>27</sup> Elma, s.194.

<sup>28</sup>Yargıtay 21.HD., 04.11.2010, E. 2009/14413, K. 2010/10869.

<sup>29</sup>Yargıtay 10.HD., 20.03.1990, E. 1989/8690, K. 1990/2715.

<sup>30</sup>Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi - Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 8. Basım, Bursa: 2016, s.159.

5510 sayılı Kanun'un md. 11/3' e göre; şirket kuruluşunun ticaret sicil memurluklarına bildirilmesi durumunda yapılan bu bildirim Kuruma da yapılmış sayılmaktadır. Bundan dolayı ayrıca bir işyeri bildirgesi düzenlenmesi gerekmemekte olup, bu bildirim Kuruma yapılmış sayılmaktadır. Ticaret sicil memurlukları ise kendilerine yapılan bu bildirim en geç on gün için Kuruma e-sigorta ile bildirmekle yükümlüdür. Bu hüküm aynı zamanda SŞİY md. 27/5 ' de belirtilmektedir. Güzel ve diğerlerine göre, bu hüküm ile şirketlere kuruluş aşamasında kolaylık sağlamak amaçlanmıştır<sup>31</sup>.

10.03.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe giren düzenlemeye göre ise; 4/a kapsamında;

SŞİY md. 27/2' ye göre; aynı işverenin birden fazla özel ya da ihale konusu iş alması, işyeri kurması veya devir alması veya kendisine intikal etmesi durumunda her işyeri için ayrı işyeri bildirgesini Kuruma vermesi gerekmektedir. İşyerinin talebi üzerine aynı işverene, aynı iş kolunda olmak üzere işin bitiminden itibaren bir ay içinde tekraren verilen veya ihale edilen güvenlik, temizlik, taşıma ve benzeri nitelikteki hizmet alımı işlerinde yeni bir işyeri bildirgesi verilmeksizin söz konusu işler yürütüldüğü işyeri dosyası üzerinden işlemler yürütülebilmektedir.

SŞİY md 27/3' e göre; aynı işverenlere ve aynı iş kolunda bulunması şartıyla birden fazla kara, hava veya deniz ulaştırma araçları için tek sicil numarası verilmektedir.

SŞİY md 27/4' e göre, 5510 sayılı Kanun'un 90. maddesine göre ihale yoluyla yapılan işlerin konsorsiyum şeklinde üstlenilmesi durumunda, konsorsiyumu oluşturan üstlenicilerin her birine müstakilen istihkak ödenmesi ve bu üstleniciler tarafından idareye ayrı ayrı teminat verilmiş olması kaydıyla üstlenicilerin her birine, verecekleri işyeri bildirelerine istinaden Kurumca ayrı ayrı sicil numarası verilebilir. Ancak ihale konusu işin iş ortaklığı şeklinde üstlenilmesi durumunda ise, işyeri, iş ortaklığı adına ve tek işyeri sicil numarası verilerek tescil edilir.

*“Esas işin ayrıntısı veya tamamlayıcısı niteliğinde olan ve sigortalıları birbirine karışmayan işlerin ayrı ve bağımsız olarak yürütüldüğü yerler de bağımsız işyeri sayılır”*(SŞİY, md. 27/6). Asıl işin yardımcısı ya da tamamlayıcısı niteliğinde bir

---

<sup>31</sup>Güzel ve diğerleri, s.213.

işin yapıldığı, sigortalıların diğer işyerleriyle karışmadığı işyerleri de ayrı işyeri sayılacaktır. Bu hükümde “sigortalıların karışması” konusunda net bir açıklama bulunmamaktadır. Bundan dolayı çok sayıda uyuşmazlığı ortaya çıkarmaya yönelik bir ifadedir. Doktrinde bu “sigortalıların karışması” ifadesine açıklık getirilerek, ortaya çıkar belirsizlik eleştirilmiştir<sup>32</sup>.

Sigortalıları birbirine karışmayan kavramı açık bir kavram değildir. Tuncay ve Ekmekçi’ ye göre, bu kavramdan çıkarılacak sonuç görülen işlerin birbirini tamamlasa bile işçiler farklı yerlerde çalışıyorsa ortada birden fazla işyeri bulunduğu ve her biri için ayrı işyeri bildirgesi verilmesi gerektiğidir<sup>33</sup>.

Kanaatimce, işverenin, asıl işyerine bağlı depo, ya da asıl işyerinin asıl işinden farklı bir mahiyette sahip bir şube açması ve bu işyerinde sigortalının çalıştırılması durumunda Kanun’ un ve Yönetmelik’ in emredici düzenlemesi de dikkate alındığı takdirde, yeni bildirge düzenlenerek Kuruma vermesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay’ ın da aynı doğrultuda kararı<sup>34</sup> bulunmaktadır. Bu kararda; “*dava konusu işyerinin Kurum müfettişlerince tesciline karar verildiği tarih ve sonrasında faal olup olmadığı, mekân olarak satış ve ticari faaliyet olarak büyüklüğü, ekonomik ve hukuki bakımdan birbirinden ayrı, bağımsız bir işyeri olup olmadığı, işyerinin merkez işyerinden yürütülmesinin mümkün olup olmadığı, işyerinde perakende saat ve gözlük satışı yapıldığı ve her iki işin, ayrı ayrı özel tecrübe ve bilgiyi gerektirdiği de dikkate alınması, davacının, yukarıdaki belirtilen yönetmelik hükümlerine göre, aynı ünite bölgesindeki dava konusu şube işyerinin tek dosyada işlem görmesi için yazılı talepte de bulunmadığı da gözetilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi*” usul ve yasaya aykırı görülmüştür.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on günden az olanlar 5510 sayılı Kanunun 9. Ek maddesinin ikinci fıkrasında bulunan şartların varlığı halinde 4/a’ lı sigortalı sayılmaktadırlar. Ancak 5510 sayılı Kanunun 9. Maddesi üçüncü fıkrasına göre ev hizmetlerinde ay içinde on günden az süreyle sigortalı çalıştıran kişiler ise Kanuna göre işveren sayılmamaktadırlar. Dolayısıyla 10 günden az sürede ev hizmetlerinde sigortalı çalışan kişi işveren

---

<sup>32</sup>“Bununla anlatılmak istenilen herhalde görülen işler birbirini tamamlasa dahi işçiler farklı fiziki mekânlarda istihdam ediliyorsa ortada birden fazla işyeri bulunduğu ve her biri için ayrı işyeri bildirgesi verilmesi gerektiğidir.”; Tuncay ve Ekmekçi, s.260.

<sup>33</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 260.

<sup>34</sup>Yargıtay 10.HD., 12.07.2010, E. 2008/5993, K. 2010/10989.

sayılmadığından, çalışılan yerde işyeri sayılmayacak ve sigortalı için Kuruma işyeri bildirgesi vermek zorunluluğu olmayacaktır (Ev Hizmetleri Tebliği md. 4/1).

*“Tek ihale ile birden fazla ünitenin görev alanına giren bir işin yapılması hâlinde, istihkaklarının bir ödenmesi ve teminatlarının tek olması şartıyla, işe ilk başlanılan yeri çevresine alan üniteye tek işyeri sicil numarası verilebilir. Aynı anda birden fazla ünitenin görev alanlarında işe başlanması halinde, hangi üniteden tek işyeri sicil numarası alınacağı işverenin talebine göre belirlenir. İşverence, ilgisi bulunan diğer ünitelere yazılı olarak bilgi verilir”* (SSİY, md. 27/7).

SSİY md. 27/8’ e göre, aynı işveren tarafından birden fazla yapı ruhsatı bulunan özel nitelikli bina inşaatı işyerinde, parsellerin yakın veya bitişik olmaları ve buralarda çalışan sigortalıların karışması durumunda, üniteye tek bir sicil numarası kullanılması izin verilebilir.

SSİY md. 27/10’ a göre, Kurum, 4/a’ lı sigortalı çalıştıran işverenlerden devamlı mahiyette işlem gören veya göreceğ olan aynı işverene ait iş kodu aynı olan tüm işyerleri birleştirilerek tek bir dosya da işlem görmesine izin verebilir. Birden fazla ünite bölgesinin bulunması durumunda tek dosyanın işlem göreceği ünite Kurum tarafından belirlenir. Buradaki amaç istihdam teşvik ve desteklerinden yersiz yararlanmaya engel olmaktır. Tek dosyadan işlem görmek için işverenin yazılı talebi aranmaktadır.

Yukarıda bahsedilen husus 4/a’ lı çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde de geçerlidir. Bu hüküm SSİY md. 27/11’ de düzenlenmiş olup, bu işyerlerinin işverenleri tarafından yazılı talepte bulunarak, devamlı mahiyette işlem gören ya da göreceğ olan aynı kamu kurum ve kuruluşu işverenine ait iş kodu aynı olan ve birden fazla Sosyal Güvenlik İl müdürlüğü sınırları içindeki tüm işyeri dosyaları birleştirilmek suretiyle tek dosyada işlem görmesine Kurumunca izin verilebilir.

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

yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda 5510 sayılı Kanun'un 102. Maddesi uyarınca ilgili kamu idaresine İPC uygulanmaktadır<sup>35</sup>.

Verildiği tarihten itibaren en geç bir ay içinde Kuruma bildirilmeyen yapı ruhsatlarının; tarih, sayı, ada, parsel ve yapı sınıf ve grupları aynı; blokları ayrı olan, ilgili belediyelerce söz konusu ruhsatın aynı zamanda tek ruhsat olarak da düzenlenebileceği belirtilen ruhsatların (konunun asgari işçilik araştırması bağlamında her ruhsat için ayrı ayrı asgari işçilik uygulaması yapılıp/yapılmamasıyla ilişkilendirilmeden, sadece İPC yönünden) tek ruhsat gibi değerlendirilerek, her blok ruhsatı için ayrı ayrı değil, tek ruhsat için İPC uygulanması gerekmektedir<sup>36</sup>.

SSİY md. 28' e göre, 4/a' lı ve 4/b' li sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara, işyerleri için verilen işyeri sicil numarası yanında ayrıca işveren numarası da verilebilir. Bu numara, gerçek kişi işverenlerde Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, yabancı uyruklu gerçek kişi işverenlerde Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünce verilecek numara, tüzel kişi işverenlerde ise vergi kimlik numarasıdır.

Ayrıca SSİY 29. maddesinde işyeri bildirgesi ile birlikte verilmesi gerekli belgeler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir<sup>37</sup>. İşyeri bildirgesinin Kuruma verilmesi işverenin yükümlülükleri arasındadır. Dolayısıyla işyeri bildirgesinin Kuruma

---

<sup>35</sup> Elma, s.200.

<sup>36</sup> Elma, s.200.

<sup>37</sup> (1) a) Daimi mahiyetteki işyerlerinde, işyerinin adresini gösterir yerleşim belgesini,

b) Gerçek kişi işverenler yönünden kendilerinin, tüzel kişi işverenler yönünden ise tüzel kişiliği temsile yetkili kişilerin imza sirkülerini, yedi iş günü içinde Kuruma, vermek veya posta yoluyla göndermekle yükümlüdür. İmza sirküleri Kuruma verilmesi gereken kişilerin, Üniteye bizzat müracaat ederek kimliklerinin tespitiyle birlikte imza beyanlarının alınmasını sağlamaları halinde, (b) bendinde istenilen imza sirküleri artık istenilmez.

(2) İşverenden iş alan alt işverenler, Kanundan doğan yükümlülükleri başlamadan önce, işyeri bildirgesi hariç, birinci fıkrasında (b) bendinde belirtilen belgeyi ve asıl işverenle yapmış olduğu sözleşmenin bir örneğini, Kuruma elden verir veya posta yoluyla gönderirler.

(3) Birinci fıkrasında belirtilen belgelerin yanı sıra;

a) Tüzel kişiler; hükmi şahsiyetin tescil edildiği Ticaret Sicil Gazetesini,

b) Adi ortaklıklar; noter onaylı ortaklık sözleşmesini,

c) İhale konusu işlerde; işin sözleşmesi veya işin üstlenildiğini gösterir idarenin yazısı,

ç) İnşaat işyerlerinde; yapı ruhsatının fotokopisi, varsa arsa sahibi ile müteahhit arasındaki inşaat yapım sözleşmesi,

d) Gerekli görülmesi halinde 18.2.2017 tarihli ve 29983 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği ekinde yer alan sözleşme örneği, birinci fıkrada belirtilen sürede ve usulle verilir.

(4) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştırılan işyerlerinin tescilinde, işyeri bildirgesi yeterli olup eki belgeler ihtiyaç olması hâlinde ünitece istenir.

(5) Bu madde de verilmesi istenen belgelerden ilgili kurumlardan elektronik ortamda alınanlar Kurumca istenmez.

verilmemesi ya da geç verilmesi yine de kanunda düzenlenen hak ve yükümlülükleri etki etmez<sup>38</sup>.

İşyerinde 4/a kapsamında sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarihten itibaren Kurumca bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir. Bu sicil numarası; 'Mahiyet kodu', 'İşkolu kodu', 'Ünite Kodu', 'Sıra numarası', 'İl kodu', 'İlçe kodu' ve 'Kontrol kodu' içermektedir<sup>39</sup>.

*Mahiyet kodu*; tek hane rakamdan şeklidir. Bu kod yapılan işin özel veya kamu sektörüne ait olduğunu ve işin daimi veya geçici olduğunu belirtmek için kullanılır. '1' rakamı kamu sektörüne ait devamlı işyerlerini, '2' rakamı özel sektöre ait devamlı işyerlerini, '3' rakamı kamu sektörüne ait geçici işyerlerine, '4' rakamı özel sektöre ait geçici işyerlerini ifade eder.

*İşkolu kodu*; yapılan işin hangi işkoluna ait olduğunu belirtir. Bu işkolu kodu listesi SSİY Ek-12' de yer alıp, 4 haneden oluşmaktadır.

*Ünite kodu*; işyerinin işlem gördüğü üniteyi belirtmeye yöneliktir ve iki rakamdan oluşmaktadır.

*Sıra numarası*; her işyerinde ilgili ünite tarafından iller itibarıyla ve sıra takip etmek suretiyle verilen bir numaradır. Yedi rakamdan oluşmaktadır.

*İl kodu*; işyerinin hangi ilde olduğunu belirtmek içindir ve il trafik kod numaralarından ibarettir.

*İlçe kodu*; işyerinin hangi ilçede olduğunu belirtmek içindir ve iki rakamdan oluşmaktadır.

*Kontrol numarası*; işyeri sicil numarasını doğru kullanılmasını sağlamaya yönelik olup iki hane rakamdan ibarettir.

---

<sup>38</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 259.

<sup>39</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 131

**Tablo 1**  
**İşyeri Sicil Numarası Örneği**

Mahiyet kodu	İş Kolu Kodu	Ünite Kodu	Sıra No	İl Kodu	İlçe Kodu	Kontrol Numarası	Alt İşveren Numarası	SGM Numarası
2	4312	01-01	10****5	046	01	70	000	024

**Kaynak:** Ramazan, ELMA, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s.200.

**Tablo 2**  
**Mahiyet Kodları Çeşitleri Örneği**

Mahiyet Kodları			
1	Devamlı resmi sektöre ait işyeri	3	Geçici resmi sektöre ait işyeri
2	Devamlı özel sektöre ait işyeri	4	Geçici özel sektöre ait işyeri

**Kaynak:** Ramazan, ELMA, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s.200.

*4/C' li Çalıştıran Kamu Kurumları İşyeri Sicil Numarası*

4/c kapsamındaki 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi Devlet Memuru olan sigortalıları çalıştıran işyerine Kurumca işyeri sicil numarası verilir. Bu işyeri sicil numarasında ünite kodu, saymanlık ve kurum numarası, il kodu, ilçe kodu ve kontrol numarası bulunmaktadır. 12 haneden oluşan saymanlık ve kurum numarasının ilk 6 hanesin de saymanlık, kalan 6 hanesinde ise kurum numarası bulunmaktadır. Saymanlık numarasının ilk iki hanesi saymanlık, takip eden iki hanesi sigortalının çalıştığı işyerinin bulunduğu ili, son iki hanesi ilçe kodunu ifade eder. Kurum numarası ise sigortalıyı çalıştıran kamu kurumu ifade etmek üzere kurumca verilir. Örnek bir işyeri sicil numarası aşağıda gösterilmiştir<sup>40</sup>.

<sup>40</sup> Elma, s.200.

**Tablo 3**  
**4/C’li çalıştırın işyeri sicil numarası**

Saymanlık Numarası	Kurum Numarası
614630	167109

**Kaynak:** Ramazan, ELMA, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s.196.

4/c’ li sigortalı çalıştırın kamu idarelerinde meydana gelen değişiklikler de bildirme tabidir. Örneğin; maaş ödemeleri Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlı saymanlıklarca yapılan 4/c’li çalıştırın kamu idarelerinden, saymanlığı değişenler, değişiklik tarihini takip eden on gün içinde durumu yazılı olarak Kuruma bildirmelidirler (SSİY md. 33/4-a). Ayrıca, kamu idareleri arasında devir veya birleşim olması durumunda, devir veya birleşme tarihini takip eden on gün içinde Kuruma yazılı olarak bildirilir. Bu durum gibi iki veya daha fazla kamu idaresinin birleşimi durumunda yeni kurulan kurumca, birleşmeyi takip eden on gün için de işyeri bildirgesi, bunun yanında birleşmeye ilişkin bilgi ve belgeler Kuruma teslim edilir (SSİY. md. 33/4-b,c)<sup>41</sup>.

### **1.2.2. Tescil İşleminin İptali**

*“İşyerinin yanlış veya yersiz olarak tescil edildiğinin tespiti hâlinde, ünitece tescil işleminin iptali yapılır”* (SSİY md. 34/1). *“Aynı iş veya işyerine birden fazla sicil numarası verilmiş olduğunun anlaşılması hâlinde, sonradan verilen numaralar ünitece re ’sen iptal edilir. İptal edilen numaralar başka işyerine verilmez. Ancak işlemler sonradan verilen numaradan yürütülmüşse geriye dönük işlem yapmamak için diğer numaralar, işlem gören işyeri dosyasının numarasında birleştirilir”*(SSİY md. 34/2).

SSİY md. 34/3’e de işyerinin kanun kapsamından çıkarılması düzenlenmiştir. Buna göre işyerinin kapanma, terk veya tasfiye hariç olmak üzere, işyerinde en az 2 yıl süre ile sigortalı çalıştırılmadığı işverenler tarafından Kuruma bildirilen veya kurumca tespit edilen işyeri dosyaları, sigortalı çalıştırılmaya son verilen tarih itibariyle ünitece kanun kapsamından çıkartılır. Ancak özel nitelikteki inşaat işyerleri ile ihale konusu işyerleri için bu hüküm uygulanmamaktadır<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> Tuncay ve Ekmekçi, ss.259-260.

<sup>42</sup> Elma, s.201.

### 1.2.3. Alt İşverenin Ve Sigortalıyı Devralan İşyerinin Bildirimi

Alt işverenlik (Taşeronluk) çalışma hayatında bir ihtiyaç olarak doğmuştur. İşverenlerin ürettikleri mal ve hizmetlere ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin herhangi bir bölümünde uzmanlık gerektiren işleri başka bir işverene yaptırmaların çalışma hayatının da olağan durumlarıdır. İş hayatında üretim çelişliliğinin artması, işverenlerin daha kaliteli ve az maliyetli üretim yapması, asıl yatırımlarının dışında kalan işleri konusunda uzman işverenlere vermek isteğiyle ortaya çıkmıştır<sup>43</sup>.

5510 sayılı Kanuna ve SSİY' e göre alt işverenin, müstakil olarak işyeri bildirgesini Kuruma verme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Dolayısıyla ilgili maddeye göre alt işverenin, işyeri bildirgesi sunma gibi bir yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe bağlı olarak herhangi idari para cezasından söz edilmemektedir. Ancak yukarıda yer alan SSİY md. 27/2 hükümlerine göre; alt işverenin, asıl işverenle aralarındaki sözleşmeyi ibraz etmek ve asıl işverenin işyerinde sigortalı çalıştırmaya başladığını bildirmekle yükümlüdür. Buna göre alt işveren işyeri bildirgesi düzenleme ve Kuruma sunam yükümlülüğü bulunmamakta ancak alt işverenin sigortalı çalıştırmaya başladığını bildirmek ve diğer sosyal güvenlik yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır<sup>44</sup>. Mevzuata göre alt işverene ayrı bir işyeri dosyası açılmayacaktır<sup>45</sup>. Bunun yerine alt işverenin sosyal güvenlik yükümlülüklerini asıl işverenin işyeri numarasının sonuna eklenen üç haneli işyeri numarası üzerinden yerine getirecektir<sup>46</sup>. Bu durum sigortalıyı geçici iş ilişkisi kapsamında devralan işveren içinden de geçerlidir. İlgili belgeleri Kuruma vermekle yükümlü olup, asıl işverenin sicil numarasına eklenen üç haneli numara ile asıl işverenin dosyası üzerinden işlemleri yerine getirilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu' nun 3. Maddesine göre alt işverenler Bölge Çalışma Müdürlüğü' ne de bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi, hem işyerinin ve sosyal güvenlik hukuku bakımından yükümlülüklerin hem de asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaa yönünden denetlenebilme olanağı da sağlamaktadır<sup>47</sup>.

<sup>43</sup> Murat Şen ve Aslı Naneci, "Asıl İşveren – Alt İşverenlik Sözleşmesi", **Sicil Dergisi**, Sayı:15 (Eylül, 2009), s. 24.

<sup>44</sup>Elma, s.197.

<sup>45</sup> Tuncay ve Ekmekçi s.260; Güzel ve diğerleri, s.212.

<sup>46</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.260; Güzel ve diğerleri, s. 212.

<sup>47</sup>Tankut Centel, "Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:3, Sayı:12, s.41.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 251.

Benzer bir durum olarak alt işverenlik ilişkisinin İş Kanunu kapsamında değil de, anahtar teslimi şeklinde (örneğin eser sözleşmesi gibi) bir başkasına bırakıldığı halde; alt işverenlik ilişkisinde fiili bir durum olmadığından, işi yapmak üzere teslim alan kişinin işyeri bildirgesi vermesi gerekmektedir<sup>48</sup>.

Aynı şekilde, yukarıdaki hususlar geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren içinde geçerli olup, sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde (İşK. Md. 7) devralan işveren adına işyeri dosyası açılmaz.(SSİY. md. 31/2).

Alt işverenler asıl işveren firmasının işkoluna tabi olarak faaliyet göstermektedir. Bundan dolayı bunlar “sigortalı işe giriş bildirgesinin” verilme süresi bakımından asıl işveren firmanın bildirim şartları çerçevesinde bildirimlerini yapmaktadırlar. Örnek verirse, asıl işveren firmasının inşaat, tarım ve balıkçılık işlerde faaliyet gösteriyor ise; alt işveren işe alacağı işçilerin “işe giriş bildirelerini” en geç işe başladıkları gün verebilmektedirler. Ancak asıl işverenin firmasının diğer sektörlerde faaliyet göstermeleri durumunda iş bu sefer alt işveren işe alacağı işçilerin “işe giriş bildirelerini” çalışanları işe alınmadan en az bir gün önce Kuruma vermek zorundadırlar. Bundan dolayı alt işveren tescilini yaptırırken bu konulara dikkat etmedikleri takdirde İPC uygulanabilmektedir<sup>49</sup>.

#### **1.2.4. İşyerinin Re’sen Tescili**

5510 sayılı Kanun’un 86. maddesi ile SSİY’in 27. maddesi işveren işyeri bildirgesini Kuruma vermemesi halinde, işyeri Kurum tarafından re’sen tescil edilir. Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarca fiilen yapılan denetim veya işyeri kayıtlarının incelenmesi yoluyla veya 5510 sayılı Kanun’un 8. maddesi yedinci fıkrası gereğince Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca SGK’ ya gönderilen bilgi, belge ve tutarlar ile mahkeme kararına istinaden re’sen tescil işlemi yapılır<sup>50</sup>. Bu durumda 5510 sayılı Kanun’un 102. Maddesi birinci fıkrası (b) bendi ve (1) numaralı alt bendine göre idari para cezası uygulanmaktadır<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup>Yargıtay 10.HD., 13.09.2001, E. 2001/4151, K. 2001/5593 (Karar İncelemesi İçin Bkz: Fatih Uşan, “Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu”, **Kamu-İş**, Cilt: 7, Sayı:1, 2002)

<sup>49</sup> Elma, s.197.

<sup>50</sup> Güzel ve diğerleri, s.215.

<sup>51</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 132.

Ayrıca, işyeri bildirgesinin verilmesi ya da bildirge verilmeyip de işyerinin Kurumca re'sen tescil edildiği durumlarda, işyeri sicil numarası belirlenerek işverene tebliğ edilir<sup>52</sup>

### **1.2.5. İşyerinin Nakli, Devri ve İntikalinde Tescil**

Modern iş hukukunun en temel amaçlarından biri, iş güvencesini sağlayabilmektir. Yani, işçi – işveren ilişkisinden en iyi şekilde dengenin kurulmasını sağlamak, geçerli ve haklı bir sebep olmaksızın işçinin iş sözleşmesinin sona ermemesi, dolayısıyla sahip olduğu gelirin sürekliliğini kaybetmemesini sağlamaktır. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olan fesih serbestliği ilkesinden veya işyerinin devrinde olduğu gibi dış etkenlerden tarafların arasında iş sözleşmesinin zayıflığı oluşmaktadır<sup>53</sup>.

İşyerinin veya işyerine bağlı bir bölümün devri, iş hukukunda hem işçinin işi hem de geliri anlamında hayati önem taşımaktadır. İş Kanun'unda, devir tarihindeki iş sözleşmesinde geçerli olan hak ve borçların devralan işverence sürdürüleceği ilkesinin kabulü ve işveren tarafında iş sözleşmesinin sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshetme ihtimaline karşı iş güvencesi sağlanması düşünülmüştür<sup>54</sup>.

İşyerini devri; satış, kiralama, bağış, trampa, işyerinin özelleştirilmesi, işverenin ölümü, işyerine el konulması, intifa hakkının tesisi vb. durumlarla gerçekleşebilir. Her işyeri devrinde işverenin şahsında değişiklik olur ancak işveren değişikliğinde mutlaka işyeri değişikliği olmayabilir. İşyeri sahibi olan bir ticari şirketinin tür değiştirmesi, bir şirketin başka bir şirkete dâhil olması veya şirket ortağının diğer bir şirketin ortaklıktan ayrılması işyeri devrinin olduğu anlamına gelmez. Ancak her işyeri devri, her zaman işveren değişikliği anlamına gelir<sup>55</sup>. İşyeri devri, bir işyerinin bütün hukuki sonuçlarıyla birlikte bir başka işverene geçmesi anlamına gelmektedir. Yani işyerinin işçisi, tesisatı, aktifi ve pasifiyle birlikte diğer işverene geçmektedir. Dolayısıyla işyerini devralan işverenin işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü doğmaktadır<sup>56</sup>.

---

<sup>52</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.259.

<sup>53</sup> Süzek, s.202; Nuri, Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Basım, İstanbul: Beta Kitabevi, 2010, s.61.

<sup>54</sup> Ercüment, Özkaraça, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2008, s. 332.

<sup>55</sup> Erol Akı, "İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi", **Sicil Dergisi**, Sayı:29, (Mart, 2013), s.5.

<sup>56</sup> Özkan Bilgili, **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**, İzmir: 2008, s.182.

İşyeri bildirgesinin işyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi halinde, işyerinin nakledildiği tarihi izleyen on gün içerisinde Kuruma iş bildirgesini vermelidir. İşyerinin aynı il sınırları içerisindeki adres değiştirmesi halinde ise yine işyeri bildirgesi verilmesi gerekmez. İşyerinin nakil tarihini takip eden on gün içinde durum, işverence eski ve yeni üniteye bir yazı ile bildirilir (SSGSS. 11/5).

İşyerinin faaliyet gerçekleştiği İl'den başka bir ile nakledilmesi halinde işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü olmasına rağmen aynı il sınırları içerisinde başka bir Sosyal Güvenlik Merkezi'nin görev sahasına nakledilmesi halinde işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü yoktur<sup>57</sup>.

Ayrıca, işyerinin başka bir işverene devredildiği durumlarda da yeni işverenin devir tarihinden itibaren on gün içerisinde bildirgesi verilmelidir<sup>58</sup>. Bu durum unvan değişikliğinde de geçerlidir.

Örnek, Ertekin Ltd.Şti.'nin nevi değişikliğine giderek Ertekin Aş. olması halinde bu değişiklik 03.01.2019 tarihli Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde yayımlanmıştır. İşveren bu değişikliği ilan tarihini takip eden günden başlamak üzere 13.01.2019 tarihine kadar işyeri bildirgesiyle birlikte Kuruma bildirmelidir.

Devir ve intikal sebebiyle, düzenlenen işyeri bildirgesinin haricinde ayrıca bir işyeri dosyası tescil edilmemekte, işlemlerin eski işyeri numarasından devam ettirilmesi için devir veya intikale ilişkin gerekli değişiklikler işyeri tescil kütüklerine kaydedilmektedir. Bu durumda işyeri devri durumunda devreden ve devralan işverenin sigortalılar için sigortalı işe giriş ve işten ayrılış bildirgesi verilmesine lüzum yoktur<sup>59</sup>.

Nakledilen sigortalıların sigorta hak ve yükümlülükleri devam etmektedir. Bundan dolayı nakil edilen işyerinden sigortalı işten ayrılış bildirgesi, yeni işyerinde ise sigortalı işe giriş bildirgesi düzenlenecektir ancak bu belgelerin herhangi bir nedenden dolayı yasal süreleri içerisinde verilmemesi durumunda İ.P.C. uygulanmayacaktır. Bu durum Danıştay kararlarında da yer bulmaktadır<sup>60</sup>. İşyerinin aynı ünitenin görev alanına giren başka bir adrese nakledilmesi halinde ise işyerinin adresi güncellenmekte ayrıca

---

<sup>57</sup> Elma, s.196.

<sup>58</sup> Keskin, s..194.

<sup>59</sup> Elma, s. 196.

<sup>60</sup>Danıştay 15.HD., 02.11.2011, E. 2011/12948, K. 2011/3308.

işyeri sicil numarası verilmesine gerek olmamaktadır. Bu durumda, nakil edilen işyerinde çalışan sigortalılar için işten ayrılış ve işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesine lüzum yoktur<sup>61</sup>.

İşyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde, işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür (SSGSS md.11/5).

Aynı il içindeki adres veya isim değişiklikleri, dayanağı bilgi ve belgeleriyle birlikte değişiklik tarihini takip eden on gün içinde, özelleştirmek suretiyle satışının yapılması hâlinde, satışı yapılan kurumca satış işleminin onaylandığı tarihi takip eden on gün içinde ilgili belgeleriyle birlikte, yazılı olarak Kuruma bildirilir (SSİY. md. 33/4-d,e).

İş Kanunu' nun 6. maddesinde de işyerinin devri ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Buna 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. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz. Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır. Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.”*

---

<sup>61</sup> Elma, s.196.

### **1.2.6. Belirli Yerde Yapılmayan ve Belirli Bir Merkezden Sevk ve İdare Edilen İşlerin Tescili**

Büro, yazıhane gibi belirli merkezden sevk veya idare edilmeyen ve faaliyeti belirli bir yere bağlı olmayan işlere belirli yerde yapılmayan işler denmektedir. İşin belirli yerden yapılmaması durumunda işverenin ikametgâhının bulunduğu yerdeki üniteye işyeri bildirgesi, verilerek tescil yapılır<sup>62</sup>.

Faaliyeti belirli bir yere bağlı olmamakla beraber büro, yazıhane gibi belirli bir merkezden sevk ve idare edilen işler belirli bir yerde yapılmış sayılır. Bu halde işin sevk ve idare edildiği yerdeki Sosyal Güvenlik Merkezi'ne işyeri dosyası tescil ettirilir<sup>63</sup>.

İşin bir ilden başka bir ile geçmesi ve devam etmesi hainde işin ilk başladığı yeri çevresine alan üniteye işyeri bildirgesi verilir<sup>64</sup>.

### **1.2.7. İşyeri Bildirgesi Verilmemesinin Cezai Yaptırımı**

İşyeri bildirgesinin verilmesinin amacı, işyerinin varlığının resmi kurumların bilgisine sunulması, çalışma hayatının devlet tarafından denetlenmesini sağlamaktır. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenlere ise idari para cezası uygulanmaktadır<sup>65</sup>.

4857 sayılı İş Kanun'unda işyeri bildirimini yapılmaması halinde işverene ve işveren vekiline idari para cezası uygulanacağı belirtilmesine rağmen 5510 sayılı Kanunda, ticaret sicili memuru hakkında da işlem yapılacağına dair düzenleme bulunmaktadır<sup>66</sup>.

İşyerinin bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinde düzenlenen idari para cezası uygulanacaktır. Kurumun belirttiği şekilde işyeri bildirgesini vermeyen veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda gönderilmek zorunda tutulan ancak belirtilen şekilde gönderilmeyen veya belirtilen süresi içerisinde işyeri bildirgesinin verilmemesi halinde;

---

<sup>62</sup> Elma, s.201.

<sup>63</sup> Elma, s.201.

<sup>64</sup> Elma, s.201.

<sup>65</sup> Süzek, s.332.

<sup>66</sup> Kemal Akınbingöl, "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu İle 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İşyerini Bildirme Yükümlülüğü", **TBB Dergisi**, Sayı 58, 2005, s. 264.

- “Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında”(SSGSSK. md. 102/3-b-1),
- “Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı tutarında”(SSGSSK. md. 102/3-b-2),
- “Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için bir aylık asgari ücret tutarında (SSGSSK. md. 102/3-b-3),idari para cezası uygulanır.”

İşyeri bildirgesini verme yükümlülüğünü yasal süre içerisinde yerine getirilmemesinde halinde sorumlu olan ticaret sicili memurlukları ile aynı maddenin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yasal süresi içinde yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlara her bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (SSGSSK. md. 102/5-h).

Defter tutma yükümlülüklerine göre farklı cezai yaptırımın kolaylıkla uygulanması için işyeri bildirgesinin verilmesi esnasında bildirelere defter tutma yükümlülüğü konusunda şerh koyulmaktadır<sup>67</sup>.

“Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresi geçtikten sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların ilgililerce, yapılacak tebligat tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, bu maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (g), (h) ve (j) bentlerinde öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.” (SSGSSK. md. 102/4-n)

“İdarî para cezası uygulanması 8 inci, 9 uncu, 11 inci ve 86 ncı maddelerde belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü kaldırmaz” (SSGSSK. md. 102/4-j).

5510 sayılı Kanun’un 11 maddesi yedinci fıkrasının ikinci cümlesine göre, idari para cezası bu maddeden doğan yükümlülükleri ortadan kaldırmayacaktır. Böylece

---

<sup>67</sup>Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi - Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.164.

tescili yapılması gereken ancak tescili henüz yapılmayan işyeri çalışanları da sosyal sigorta haklarından faydalanacaktır<sup>68</sup>.

### 1.2.8. Cezai Yaptırımında İstisnalar

5510 sayılı Kanun'da işyeri bildirgesinin verilmemesi ya da geç verilmesi halinde idari para cezası uygulamasında herhangi bir istisna öngörülmemiştir. Ancak genel istisnalar olarak sayılan durumlarda idari para cezasına istisnalar uygulanmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda genel istisnalara yer verilmiştir. Bahsi geçen Kanun'un 93. maddesine göre, "*İfa zamanı veya sürenin son günü, kanunlarda tatil olarak kabul edilen bir güne rastlarsa, kendiliğinden bu günü izleyen ve tatil olmayan ilk güne geçer.*". Dolayısıyla işyeri bildirgesinin verilmesi gereken yasal sürenin son günü tatil gününe denk gelmesi halinde takip eden işgününde işyeri bildirgesinin verilmesi yasal süre içinde verilmiş sayılacağından, idari para cezası uygulanmayacaktır. Örneğin 27 Ekim 2018 Cumartesi günü ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlayan işveren işyeri bildirgesini resmi tatili takip eden ilk işgünü olan 29 Ekim 2018 Pazartesi günü verdiği takdirde işyeri bildirimini yasal süresi içinde yapmış kabul edilir<sup>69</sup>. Böylece kendisine işyeri bildirgesini yasal süresi içerisinde Kurum'a vermemesinden dolayı idari para cezası gelen işverenin, bu cezaya rağmen işyeri bildirgesi verme yükümlülüğünün devam ettiği anlaşılmaktadır<sup>70</sup>.

Bir diğer istisna da işyerinin ilk defa mali tatil döneminde 4/a' lı sigortalı çalıştırmaya başlamasıdır. Yani bu durum işyerinde ilk defa sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarihin 1-20 Temmuz tarihleri arasında olmasıdır. 5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun<sup>71</sup>da, 1-20 Temmuz tarihleri arası mali tatil dönemi olarak düzenlenmiştir. Bu bağlamda, mali tatil dönemi içinde ilk defa sigortalı çalıştırılmaya başlanan işyerinde, işyeri bildirgesi vermekle yükümlü olan işverenler, işyeri bildirelerini 27 Temmuz'a kadar verebilmektedirler. Örneğin, işyerinde ilk defa 2 Temmuz 2018 tarihinde sigortalı çalıştırmaya başlayan işveren en geç 2 Temmuz

---

<sup>68</sup>Kenan Tunçomağ, "Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümleri", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 38, Sayı: 1-4 (1973), s.401.

<sup>69</sup> Murat Göktaş, "Sosyal Güvenlik Kurumuna Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler", **Mali Çözüm Dergisi**, (Eylül-Ekim 2012), s.247.

<sup>70</sup>Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, s.125.

<sup>71</sup> 5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun, R.G., 28.03.2007, 26476

2018 tarihinde değil 27 Temmuz 2012 tarihine kadar işyeri bildirgesini kuruma verdiğiğinde bu bildirim yasal süresi içinde yapılmış sayılacaktır<sup>72</sup>.

### ***1.2.9. İşverenin Cezaya İtirazı***

5510 sayılı Kanun'a göre idari para cezaları ilgili kişilere tebliğ ile tahakkuk edilir. Tebliğ tarihinden itibaren on beş günlük süre içinde ilgililer Kuruma idari para cezalarını yatırabilirler. Yine aynı süre içerisinde Kuruma itiraz edebilirler. İtirazın sonuncunda Kurumca itirazı reddedilenler otuz günlük süre içerisinde yetkili idari mahkemeye başvurabilmektedirler. Eğer İlgililer bu süre içerisinde mahkemeye başvuruda bulunmazlarsa, idari para cezaları kesinleşecektir ( SSGSSK md. 102/1-4).

İdari para cezasının kendisine tebliğ ve tahakkuk edilen kişiler eğer Kuruma itiraz etmeden ya da mahkemeye başvurmadan tebliğ tarihinden itibaren bu cezaları on beş gün içinde peşin öderlerse, bu cezanın dörtte üçü tahsil edilecektir. Ayrıca bu şekilde idari para cezalarını peşin ödeyenleri yargı yoluna başvurma hakları saklı kalacaktır (SSGSSK. md. 102/1-5).

İlgilerin mahkeme yoluna başvurmaları idari para cezanın takip ve tahsilini durdurmaz. Ayrıca idari para cezalarının ilgililere tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde ödeme yapılmazsa, bu süreden sonra Kanun'un 89. maddesine göre hesaplanacak gecikme zammı ve gecikme faizi uygulanacaktır (SSGSSK. md. 120/1-6).

Fiilin işlendiği tarihten itibaren idari para cezası uygulanmaktadır. idari para cezaları için on yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Ayrıca, "*İdarî para cezaları hakkında, bu Kanun ve 16.5.2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 30.3.2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.*" (SSGSSK. md. 102/1-7,8).

---

<sup>72</sup> Murat, Göktaş ve Murat, Özdamar, "Mali Tatil Döneminde SGK Bildirimlerinin Süresi", *Yaklaşım Dergisi*, Temmuz, 2010, Sayı: 211, [https://www.ozdogrular.com.tr/v1/fla-haberler-gizli-245/18973-\(13.04.2020\)](https://www.ozdogrular.com.tr/v1/fla-haberler-gizli-245/18973-(13.04.2020)).

## İKİNCİ BÖLÜM

### SOSYAL SİGORTALILARIN KURUMA BİLDİRİMESİ

#### 1. SİGORTALININ BİLDİRİMİ

Bir işyerinde sigortalıların işe başlamasıyla zorunlu olarak sigortalılık başlamış sayılır ancak yine de bu durum sigortalılığın bildirilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Daha önce tescili yapılan ya da sisteme yeni katılacak olan sigortalıların tescilinde T.C. kimlik numaraları sosyal güvenlik sicil numarası olarak esas alınacağı 5510 sayılı Kanun'un geç. Md. 11/1. fıkrasında belirtilmiştir. Aşağıdaki konularda sigortalı kavramından bahsedilip, 4/a'lı, 4/b'li, ve 4/c'li sigortalıların Kuruma bildirilmesi ele alınacaktır. Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinde bu konulara dair ayrıntılı hükümler düzenlenmiştir<sup>73</sup>.

##### 1.1. Sigortalı Kavramı

Sigortalı (işçi), iş hukukunun korumayı amaçladığı asıl süje olup, fiziksel gücünü el becerilerini kullanarak başkasının nam ve hesabına ücretle çalışan kişidir<sup>74</sup>. Bir kimsenin sigortalı statüsünü kazanması için bir hizmet sözleşmesine göre çalışması gerekmektedir. Kanundaki hizmet sözleşmesi, geniş bir anlamda kullanılmıştır. Borçlar Kanunu'nun 313. ve diğer maddelerinde ve diğer kanunların özel şekilde düzenlenmiş olan iş sözleşmelerini de içerir. Nihai olarak hizmet sözleşmeleri, bir ücret karşılığı bağımlı olarak çalışmayı ve bir işin görünmesini için taahhütte bulunmayı içerir. Bir içtihadı birleştirme kararına göre, bir kişinin yaşı, kadın olması ya da ağır işlerde çalışan kişi, hizmet sözleşmesinin butlanı ileri sürünceye kadar işçi sayılmakta ve dolayısıyla işçiliğin sağladığı sigortalılık hakkından yararlanacaktır<sup>75</sup>.

Bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişiler, bu sözleşmenin yapıldığı tarihten itibaren ya da işverenin sigortalı işe giriş bildirgesini Kuruma verdiği tarihten değil, fiilen işe başlamış olmaları kaydıyla işe alındıkları tarihten itibaren sigortalıdırlar<sup>76</sup>. Bir başka Yargıtay kararına göre, çalışanın sigortalı sayılması için işe giriş bildirgesinin verilmesinin yeterli olmayıp aynı zaman da fiili çalışmanın da olması

<sup>73</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 261.

<sup>74</sup> Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s.149.

<sup>75</sup> Erkan Yücel; **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26.Maddesi Açısından İşverenin Sorumluluğu**, <http://www.ankarabarasu.org.tr/siteler/ankarabarasu/tekmakale/1974-4/9.pdf> (12.04.2020).

<sup>76</sup> Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 96; Güzel ve diğerleri, s.149.

gerekmektedir<sup>77</sup>. Sigortalıların işverenle anlaşıp sigortalıklarından vazgeçmesi de mümkün değildir<sup>78</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu' nun belirlediği farazi çalışma hallerinde sigortalılığın başladığı kabul edilmelidir. Yine, işverenin, işçinin iş görme edimini sözleşmeye uygun şekilde ifa teklifinde bulunması ancak işveren yönünden alacakların temerrüdü koşullarının oluşması<sup>79</sup> halinde de işçi, sigortalı sayılacaktır<sup>80</sup>. Ancak işçi tarafından ifa teklifinin usulüne uygun yapılmaması ya da işverenin ifayı kabul etmemede haklı nedeni bulunması halinde sigortalılığın başladığından söz edilmeyecektir<sup>81</sup>.

Eski sigortalılar için hizmet birleştirmesi için son yedi yıla bakılır ve bu yıllar içinde en fazla hangi sosyal sigorta statüsü ağırlıktaysa o sigorta statüsüne göre emekli olacağından 4/b'li sigortalılar 4/a'lı sigortalı olarak emekli olmak istediklerinden çalışmadıkları işyerlerinde çalışıyormuş gibi kendilerini göstermektedirler. Sigortalılığın olması için fiili çalışma olması gerektiğinden, bu durumun Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetim memurları tarafından tespit edilmesi halinde sigortalılığın iptali gerekecektir. Tabi bu kişiler isteğe bağlı sigortadan prim ödeyerek çalışmadan da 4/b'li sigortalı olarak emekli olabilirler. Prim belgelerinin düzenli bir şekilde verilen, primleri de düzenli bir şekilde ödenen sigortalının, ücret bordrosu gibi adının işyeri kayıtlarında olmaması ve işyerinde olduğu tespit edilemeyen kişiler için sigorta iptali riski çok daha fazladır.<sup>82</sup> Geçersiz bir hizmet sözleşmesiyle çalışmak, bu sürelerin Kurumca sigortalı olarak çalışmamış sayılması için neden değildir<sup>83</sup>.

5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalıların sosyal güvenceleri farklı sigorta kanunlarıyla sağlanmıştı<sup>84</sup>. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesi (a) bendine göre, hizmet sözleşmesiyle işverene bağlı olarak çalışanlar "sigortalı" sayılmaktadır. Aynı şekilde 5510 sayılı Kanun'un 7. maddesinde hizmet sözleşmesine göre çalışmaya

---

<sup>77</sup>YHGK., 21.01.2004, E. 2004/21-27, K. 2004/3.

<sup>78</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 96

<sup>79</sup>Gamze Turan, "İşverenin Alacaklı Sıfatı İle Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", **TÜHİS**, Cilt:21, Sayı:5-6 (Ağustos-Kasım 2008), s.44.

<sup>80</sup>Ercan Akyiğit, "İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi", **Çimento İşveren**, Cilt:9, Sayı:5 (Mayıs 1995), s.19; Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s.153-154; Yargıtay 10.HD., 14.04.2005, E. 2004/11825, K. 2005/4071.

<sup>81</sup>Belci, s. 76.

<sup>82</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 96.

<sup>83</sup>Yargıtay 10.HD., 27.9.1976, E. 6134, K. 7682; Mustafa Çenberci, s.39.; Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 96.; YHGK., 21.1.1977, E. 3174, K. 35; İhsan, Çakmak, **Hizmet Tespit Davaları**, Ankara: 2005, s. 130.

<sup>84</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.73.

başlayan kişinin, çalışmaya başladığı tarihten itibaren ‘sigortalı’ statüsünde olduğu belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanun’un 8. maddesinin birinci fıkrasına göre, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”. Kanun maddesinde belirtildiği gibi iş sözleşmesi iş görme, ücret ve bağımlılık gibi üç ana unsurdan oluşmaktadır. İşçi ve işveren kendi serbest iradeleriyle iş sözleşmesi yaparak işçi sıfatı ortaya çıkmaktadır. Cezaevi veya çocuk ıslah evlerindeki çalışanlarda, çalışanların özgüre iradesi ve bir iş akdi olmadığından işçi statüsünden bahsedemeyiz. Genelde aile içinde, eş ve çocuklar, tarafından yapılan çalışmalarda iş akdi olmaz. Dolayısıyla da iş akdi olmadığından bu tür çalışmalarda da işçi statüsünden bahsedemeyiz<sup>85</sup>. Kamu kuruluşlarında da iş akdine göre çalışanlar işin niteliğine ve mesleğe bakılmaksızın işçi sayıldığından, işçi statüsünün özel sektöre özgü olmadığını görüyoruz. Bu Kamu kuruluşlarında çalışanlar hekim, mühendis, sanatçı, hukukçu vb. statüde olabilirler. İş statüsü iş akdiyle kazanıldığından, istisna, vekâlet sözleşmeleri gibi diğer iş görme sözleşmeleriyle çalışanla işçi sayılmazlar<sup>86</sup>. Dolayısıyla her çalışanın mutlaka sigortalı sayıldığı düşünülmemelidir<sup>87</sup>.

5510 sayılı Kanununun 6. Maddesinin sigortalı sayılmayanlar düzenlenmiştir. Bu hükme göre sigortalı sayılmayanları şu şekilde sıralayabiliriz; işverenin ücretsiz çalışan eşi, ev hizmetlerinde çalışanlar, konut içindeki işlerde çalışan hısımlar, askerlik hizmetlerini yapmakta olan yükümlüler, meslek ve sanat okullarında çalışan bazı öğrenciler, ülkelerinde sigortalı olan yabancılar, işe alıştırılmakta olan hasta veya maluller, sağlık kurumlarında, dış temsilciliklerde görev yaptığı ülkelerde sigortalı sayılan sözleşmeli personeller, bağımsız çalışanlarla kamu idarelerinde çalışanlardan 18 yaşını doldurmamış olanlar.

Bir kimse geçersiz bir iş sözleşmesiyle çalışsa dahi yine de sigortalı olarak sayılmaktadır. Çalışmaların İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu kapsamında olması mümkündür. Bu durum sigortalılık statüsü

---

<sup>85</sup> Süzek, s. 129-130.; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 80.

<sup>86</sup> Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 152.

<sup>87</sup>Tunçomağ, s.104.

kazanılması etkilemektedir. Örnek verirse, uçakta görevli olan hostes ile ev hizmetinde çalışan hizmetçi de İş Kanunu'na girmese de 4/a kapsamında sigortalı sayılacaktır<sup>88</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin birinci fıkrasına göre, Kanun'un amacının işverenler ile çalışanlar arasında imzalanan iş sözleşmesinde belirtilen çalışma şartları ve çalışma koşullarını düzenlemektedir. Yine aynı Kanun'un 2. maddesi birinci fıkrasına göre işçi, bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişidir.

Basın İş Kanunu'nun 1. maddesi ikinci fıkrasına göre, ücret karşılığında bu Kanun'un kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde çalışan kişiye gazeteci denir. Dolayısıyla gazetecilerde işçi sayıldığından, bu kişilerde sigortalı statüsündedir<sup>89</sup>.

Deniz İş Kanunu'na göre, gemi adamı, bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere denir. Gemide stajyer olarak çalışanlar işçi olarak sayılmamaktadırlar. Deniz İş Sözleşmesi'ne göre gemi adamı, hangi meslek ve unvana sahip olursa olsun, gemi sahibine veya işletene iş sözleşmesiyle bağlı olarak, onun emir ve talimatları altında, bir ücret karşılığında çalışan sigortalıdır<sup>90</sup>.

İş Kanunu kapsamı dışında çalışan bir kimsenin sigortasız sayılacağı anlamına gelmemektedir. Örneğin, uçaklardaki host ve hostesler, evlerde çalışan hizmetçiler İş Kanunu kapsamı dışında çalışmalarına rağmen sigortalılardır<sup>91</sup>. Borçlar Kanunu'na göre çalışanlarda iş sözleşmesi kapsamına girebilirler. Burada mühim olan çalışma şeklinin bir iş sözleşmesine dayanmasıdır<sup>92</sup>.

## 1.2. Sigortalığın Zorunluluğu

Sosyal sigortaların özel sigortalardan ayrılan en mühim özelliği sosyal sigortalığın zorunlu olmasıdır<sup>93</sup>. Sosyal sigortalarda zorunlu olduğundan dolayı esas itibariyle kamu hukukunun konusudur. Kişilerin sosyal sigorta kapsamı içinde olup olmamalarının kendi iradelerinden kaynaklanmamaktadır<sup>94</sup>. 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olma şartlarını sağlayan bir kimse; SGK' den başkasını muhatap almaksızın<sup>95</sup>,

---

<sup>88</sup> Müjdat Şakar, "Fiilen Çalışmadığınız Yerde Sigortalı Gösteriliyorsanız Kötü Sürprizlere Hazır Olun!", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 316 (Nisan 2019), s.113.

<sup>89</sup> Süzek, s.131

<sup>90</sup> M. Nusret, Bedük, **Deniz İş Sözleşmesi**, Bursa: Ekin Yayınevi, 2012, s. 8-9.

<sup>91</sup> Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 96.

<sup>92</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 302.

<sup>93</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 148.

<sup>94</sup> Tunçomağ, s. 151.

<sup>95</sup> Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi - Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.90.

bu sigorta kollarına, Kanun'da belirtilen şartlar çerçevesinde dâhil olur<sup>96</sup>. Sosyal sigorta ilişkisinin kurulmasının yanı sıra, bu sosyal sigorta ilişkisinin sürmesinde ve sona ermesinde de kanunda belirtilen sınırlar çerçevesinde uygulanmaktadır<sup>97</sup>. Sigortalılık hakkını, kendi iradesiyle devredemez ve bu haktan feragat edemez, kamu düzenine ilişkin bir haktır<sup>98</sup>.

Sigortalı statüsü hem bir haktır hem de bir yükümlülük. Bu haklardan ve yükümlülüğünden vazgeçilemez, devredemez<sup>99</sup>. Yargıtay' da hizmet tespiti davalarında sulh, feragat ve kabulün geçerli olmamasının ve mahkemenin bizzat kendisinin delilleri toplamasının yükümlülüğünde olmasının temel nedeni sigortalı olma hakkından vazgeçilememesine dayanmaktadır<sup>100</sup>.

Sigortalılıkta zorunluluk ilkesi hem 506 sayılı Kanun'un 6. maddesinde hem de 5510 sayılı Kanun'un 92. maddesinde belirtilmiştir. 506 sayılı Kanun'da çalışan kişilerin işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılacakları vurgulanmıştır. Ayrıca bu maddede sigortalığın gerektirdiği hak ve yükümlülüklerinden vazgeçilemeyeceği, devredilemeyeceği ve sözleşmelerle bu hususların değiştirilemeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla zorunluluk ilkesi işveren, sigortalı ve Kurum arasında emredici hükümleri bünyesinde barındıran bir hukuksal ilişkiyi doğurmaktadır<sup>101</sup>.

Sigortalığın zorunlu olması, sigortalığın sona ermesi ve sosyal güvenlik sicil numarası 5510 sayılı Kanun da düzenlenmiş olup, 92. maddesinde sigorta kapsamındaki çalışanların zorunlu olarak sigortalı oldukları belirtilmiştir<sup>102</sup>. Kamu düzenine ilişkin olan bu hüküm, bunun neticesinde sigortalının işverenden herhangi bir hak talep

---

<sup>96</sup>Coşkun, Saraç, "Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası**, Ankara: 2010, s.452.

<sup>97</sup>F. Burcu, Savaş Kutsal, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri**, İstanbul: Beta Kitabevi, 2016, s.37; Ercan Güven, "Sosyal Sigortaların Zorunluluk Prensibi İçinde Sigortalılık Niteliği Sorunu", **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1 (Ocak 1973), s.275; Kadir Arıcı, "Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, (Haziran 2011), s.57.

<sup>98</sup>Çenberci, s.155.

<sup>99</sup> Ali Rıza, Okur, "Ev Hizmetlerinde (İşlerde) Çalışanların Sigortalılığı", **Kamu İş**, Cilt:4, Sayı:3 (2004), s.5; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.148; Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, s. 11.

<sup>100</sup>YHGK., 13.3.1996, E. 1996/10-3, K. 1996/169.

<sup>101</sup>Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, s. 30; Fatih, Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2009, s.116.

<sup>102</sup> Meltem, Öztürk, **Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti, (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010)**, s.52.

etmeyeceği veya işvereni ibra ettiğine dair herhangi bir feragatname düzenlenmesi geçerli olamayacaktır<sup>103</sup>.

Hizmet sözleşmelerine bağlı olarak çalışanların sosyal sigorta ilişkisinin başlaması için herhangi bir girişimde bulunmasına gerek yoktur, fiilen çalışmaları ya da Kanunda sayılan şartları sağlaması yeterlidir<sup>104</sup>. Bu durum zorunluluk ilkesinin bir gerekliliğidir<sup>105</sup>. Yani, sosyal sigorta ilişkisi, bildirim veya ilgili döneme ilişkin prim ödeme ya da herhangi bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi koşuluna bağlı olmaksızın, kanundaki şartların oluşması durumunda kendiliğinden kurulacaktır<sup>106</sup>. Ayrıca, deneme süresinde çalıştırılan sigortalının, sigortalılık sıfatının kazanması için engel değildir<sup>107</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 7. Maddesine belirtildiği üzere, sigortalılık, herhangi bir şekilde irade açıklama şartı olmadan Kanunda belirtilen biçimde çalışma veya statü ile geçmesiyle doğrudan ve kendiliğinden başlayacaktır<sup>108</sup>. Kanunda belirtilen şartların oluşması halinde sigortalılıkta doğrudan doğmuştur. Sigortalığın doğması için mahkeme kararına, Kurum işlemine, tarafların isteklerine ve bir sicil kartı veya sigortalılık giriş bildirgesinin oluşturulmasına gerek yoktur<sup>109</sup>.

Sosyal sigortalar, hayatın olağan akışı içerisinde herkesin başına gelebilecek sosyal tehlikelere karşı, bireyleri koruma amacı gütmektedir. Bu sosyal tehlikelere karşı bireyleri isteğe bağlı sigortalılarla koruma sağlanamamıştır<sup>110</sup>. Sosyal güvenlik sistemleri, kendilerini sosyal riskler üzerinden tanımlarlar<sup>111</sup>. Bu risklerin gerçekleşmesi durumunda, telafisi çok zor risklerdir. Örneğin; iş kazası sigortasının olmadığını düşünürsek, iş kazasına uğrayan birey, hayatının geri kalanında bir işte çalışamayacak ve hayatını idame ettiremeyerek, açlık ve sefalet içinde bu dünyadan göçüp gidecektir. Bundan dolayı sosyal sigortalılığın zorunluluk ilkesi, bu bireyleri bu risklerden koruma

---

<sup>103</sup>Yargıtay 10. HD., 1.2.1985. E. 223, K. 418; Tuncay ve Ekmekçi, s. 155.

<sup>104</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.150; Savaş Kutsal, s.38.

<sup>105</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.150.

<sup>106</sup>Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, s.31; Savaş Kutsal, s. 37-38.

<sup>107</sup> Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi - Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.135.

<sup>108</sup> Meltem, Öztürk, s.52; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.149.

<sup>109</sup> Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s.106.

<sup>110</sup>Savaş Kutsal, s.38; Arıcı, s.58.

<sup>111</sup> Murat, Özveri, "Yargı Kararları ve Sigortalı Hizmetlerin Tespiti", **Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu VII Bildiriler Kitabı**, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Denizli, (Aralık 2015), s. 225.

amacı taşımaktadır<sup>112</sup>. Bu riskler ve riskin gerçekleşmesi durumunda sigortalıya yardımda bulunulması zorunluluğu zamandan ve mekândan bağımsızdır<sup>113</sup>.

Sosyal sigortanın zorunlu oluşu sisteme ne kadar çok kişinin katılması halinde, maliyetlerin o derece düşeceği amacına da hizmet etmektedir<sup>114</sup>.

Kuruma çalıştırılanların bildirilmesi ve bu kişiler için yapılan tescil işlemi sigortalılık niteliğinin kazanımı açısından önem arz etmemektedir<sup>115</sup>. Kuruma sigortalılık ilişkisinin olmadığına dair beyanlar, eğer Kurum tarafından sigortalılık ilişkisi saptanırsa dikkate alınmamaktadır<sup>116</sup>.

Bu hükümlere rağmen uygulamada görülen davalarda sigortalılık ilişkisinin tespitine ilişkin feragatin mahkemelerce kabul edildiği olmuştur. Bu davaların takip edilmediğinde dosya işleminden kaldırmaktadır. Yargıtay'ın eski kararları arasında sigortalılık hakkından feragat edilebileceği de vardır<sup>117</sup>. Ancak daha sonra Yargıtay kararlarında sigortalı olma haklarının feragat konu olamayacağı kararı verilmiştir<sup>118</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 10. Maddesine göre, zorunluluk ilkesinin bir sonucu olarak geçici bir görevle yurt dışına gönderilen sigortalının bu görevin devamı süresince de sigortalığın hak ve yükümlülüğünün devam etmesidir. Bu durumda sosyal sigorta mevzuatının kişinin gittiği ülkede de izlediğini anlıyoruz. Zorunluluk ilkesinin istisnası isteğe bağlı sigortalılıktır<sup>119</sup>.

### Zorunluluk İlkesinin İstisnaları

Kural olarak sosyal sigortalılıkta zorunluluk ilkesi hâkimdir. Ancak bazı durumlarda bu ilke uygulanmamaktadır. Bu konuyu aşağıdaki konularda ele alacağız.

Kanuna göre bazı kimseler sigortalı sayılmalarını gerektirecek fiili çalışmada bulunmalarına rağmen sosyal sigortaların tümünden yararlanamamaktadır. Bu kimseler

---

<sup>112</sup>Arıcı, s.20.

<sup>113</sup>Savaş Kutsal, s. 38.

<sup>114</sup>Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2015, s.20.

<sup>115</sup> Cahit Evcil, "Kurum Uygulamaları ve Yargı Kararları Işığında Sigortalı Hizmetlerin Tespiti", **(Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), s.14.

<sup>116</sup>Memduh Yelekçi, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Mars Matbaası, 2002, s. 104.

<sup>117</sup>Yargıtay 10.HD 5.1.1983. E.3424, K.4.

<sup>118</sup>Yargıtay 10.HD., 14.2.2005. E. 2004/9768, K. 005/1148-10; Yargıtay HD., 21.2.2005. E. 2004/11796, K. 2005/1483; Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s.113; YHGK., 27.5.1992, E. 10-295, K. 353; Yargıtay 21. HD., 28.6.2004, E. 6261, K. 6324.

<sup>119</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.155.

bazı risklere karşı, yani bazı sigorta kollarından koruma altına alınmıştır<sup>120</sup>. Bunlar kısmı sigortalı sayılmaktadır.

Bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar 5510 sayılı Kanun'un 5. Maddesin de düzenlenmiştir. Kısmi sigortalıları kısaca şu şekilde kısaca sıralanabilir:

Ceza infaz kurumlar ile tutuklu evleri bünyesinde oluşan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular. Bu kimseler iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigorta kollarına tabidirler.

Mesleki eğitim kurumlarında belirtilen aday çırak, çırak ve işlemlerde mesleki eğitim gören öğrenciler. Bu kimseler iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigorta kollarına tabidirler. Ancak çırağın üretim faaliyetine doğrudan katılması durumunda, çırağın emeği ilgili iş için önemli hale geleceğinden dolayı, çırağın da 4/a kapsamında sigortalı sayılması gerekmektedir<sup>121</sup>.

Meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, yani stajyerler. Bu kimseler iş kazası, meslek hastalığı sigorta kollarına tabidirler. Burada önemli bir nokta; stajyerler işçi de çırak da değildirler<sup>122</sup>. Stajyerler; bir meslek hakkında teorik bilgiye sahip ancak bir işyerindeki uygulamaları izleyerek mesleki tecrübesini artırmayı hedefleyen kişilerdir<sup>123</sup>. Stajyerler direkt olarak üretim faaliyetine katılmayıp, beceri edinmek için orada bulunmaktadır. Bundan dolayı da işverenin stajyere ücret ödeme borcunun olmadığı kabul edilmektedir<sup>124</sup>. Ancak stajyerlerin araştırma sonucunda üretim faaliyetine önemli bir derecede katkıda bulunuyorlar ise bunların işçi kabul edilip tam sigortalı statüsünde olmaları gerekmektedir<sup>125</sup>.

Vazife malullüğü aylığı olarak yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Bunlardan 4/c kapsamındaki sigortalılar uzun vadeli sigorta

---

<sup>120</sup>Güzel ve diğerleri, s.123.

<sup>121</sup>Yargıtay 21.HD., 12.05.2016, E. 2015/15046, K. 2016/8049; Yargıtay 10.HD., 17.02.2011, E. 2011/1063, K. 2011/191 (Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I*, s.417); Yargıtay.21.HD'nin 27.06.2007, E. 2006/16841, K. 2007/10423; Kararın Değerlendirmesi İçin: Fatih, Uşan, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011 Kitabı**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul: 23-24 Kasım 2012, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/yargitaykarsemineri2011.pdf> (12.04.2020).

<sup>122</sup>Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Ankara: Beta Kitabevi, 2013, s.130.

<sup>123</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 2013, s.130.

<sup>124</sup>Süzek, *İş Hukuku*, 2013, s.130.

<sup>125</sup>Yargıtay 10.HD'nin 16.05.2017, E. 2016/3365, K. 2017/4153.

kollarına, 4/a ve 4/b kapsamındaki sigortalılar için iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarına tabidirler.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler. Bu kimseler iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamında olmaktadır.

Ülkemiz ile Sosyal Güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk İşçileri ise kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmaktadırlar.

Ev hizmetlerinde ve ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplan an çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişiler ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarına tabidir.

5510 sayılı Kanun'un 6. Maddesinde sigortalı sayılmayanlar düzenlenmiştir. Burada düzenlenen kişilerden sigortalıyı gerektirecek işler yapmadığından dolayı, sigortalı olmadığı vurgulanmıştır<sup>126</sup>. Bu hükümde düzenlene kişiler sigortalı sayılmayacaktır. Bu durum öğretide sosyal sigortalıktan kaçışı kolaylaştırdığı ve zorunluluk ilkesini de yok saydığı için eleştirilmiştir<sup>127</sup>. Aşağıda bu kimselerden çok detaya girilmeden bahsedilecektir.

İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, aile hukukundan dolayı kaynaklanan karşılıklı yardımlaşma ödevini yerine getirdiği düşüncesiyle kapsam dışı bırakılmıştır. Ancak eşin ücretli olarak çalışması durumunda lâfzî yorumdan anlaşılacağı üzere sigortalı sayılması gerekmektedir<sup>128</sup>.

Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar sigortalı statüsünde sayılmamaktadır. Ancak bir görüşe göre, konut içersinde yapılacak işin sadece konut içersinde yapılan el sanatları olarak

---

<sup>126</sup>Güzel ve diğerleri, s.110.

<sup>127</sup>Arıcı, *Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi*, ss.55-61.

<sup>128</sup>Güzel ve diğerleri, s.111.

değerlendirilmesi gerektiği yani, ev ortamını bozmayacak işlerden ibaret olması gerektiği şeklinde düşünülse de, bir başka görüşe göre ise kanunda herhangi bir sınırlamanın olmamasından dolayı, konut içinde yapılan işin niteliğinde bir sınırlama bulunmadığı düşünülmektedir<sup>129</sup>. Kanımca, sosyal sigortalılıkta kapsam dışında bırakılmanın sınırlı tutulması gerekmektedir. Aksi takdir de ise sigortasız sayılma sınırlandırılmayacak ve bundan dolayı ise ilk görüş daha isabetli olacaktır.

5510 sayılı Kanun'un 6552 sayılı Kanunla değişik 6/1-e hükmüne göre; *“Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar (...) sigortalı sayılmaz.”*. Yani bunlar, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda, sigortalı olduğunu belgeleyenlerdir (Yabancı ülkede çalışan). Hükmün yorumundan yalnızca Türk vatandaşların değil, yabancıların da kapsam içine alındığı anlaşılmaktadır<sup>130</sup>. Kanuna göre yabancı ülke vatandaşının ülkemizden üç aydan daha fazla süre kalması halinde sigortalı sayılacaktır. Ancak ilgili ülke ile aramızda bu üç aylık süreden daha fazla süre öngörülmüş ise bu süre esas alınarak uygulanır<sup>131</sup>.

Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri sigortalı sayılmayacaklardır.

Meslek veya sanat okullarında ve yüksekokullarında fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki maliyet teki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler sigortalı sayılmamaktadırlar. Ancak tabi ki mahiyet dışında öğrencinin doğrudan üretim faaliyetine katılması durumunda sigortalı sayılacaklardır<sup>132</sup>.

Sağlık hizmetleri sonucunda işe alıştırmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya maluller sigortalı sayılmamaktadırlar. Ancak bu kişiler sağlık engelinin ortadan

---

<sup>129</sup>Çenberci, s.60.

<sup>130</sup>Gamze Aydoğdu, “Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye’de Yabancıların Sigortalılığı”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 58 (2018), s.517.

<sup>131</sup>Güzel ve diğerleri, s.114.

<sup>132</sup>Güzel ve diğerleri, s.115, Çenberci, s.69.

kalkması veya yeniden işe alıştırma amacı dışında çalıştırılmaları durumunda sigortalı sayılacaklardır<sup>133</sup>.

4/b’li ve 4/c’li olarak sigortalı sayılması gereken 18 yaşını doldurmamış olanlar sigortalı sayılmayacaklardır.

5510 sayılı Kanunla gelen reform sonucunda, sosyal sigortaların temel ilkeleri arasında olan zorunluluk ilkesinde tavizler vermişlerdir. Kanun’un 6. maddesinde, *“Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar”* sigortalı olmayabilecekleri düzenlenmiştir. Dolayısıyla, aylık geliri asgari ücretin altında kalanlar için zorunlu sigortalılıktan kaçış yolu açılmıştır<sup>134</sup>.

Bunun yanında aynı Kanunun 6. maddesinde 4/b’li sigortalı olup, gelir vergisinden de muafsa, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyetlerinin maliyetlerinden düşürüldüğünde, kalan kısmın prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenlerde sigortalı sayılmayabileceklerdir<sup>135</sup>.

Sosyal sigortada zorunluluk ilkesinin bir istisnası da isteğe bağlı sigortalıdır. *“İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigortadır.”* (SSGSSK md. 50/1). İsteğe bağlı sigortalılığın başlatılması, devam ettirilmesi ve sona ermesi isminden de anlaşılacağı gibi kanunun çizdiği sınırlar çerçevesinde kişinin kendi elindedir.

İsteğe bağlı sigortalılıkta kişiler uzun vadeli sigorta kollarından ve genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedir. 5510 sayılı Kanun düzenlenmesi önceki SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur düzenlemelerinin aksine; sosyal güvenliğin tekliği

---

<sup>133</sup>Güzel ve diğerleri, s.116; Çenberci, ss.70-71; Tunçomağ, *Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümleri*, s. 138.

<sup>134</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.94.

<sup>135</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.94.

ilkesine<sup>136</sup> uygun olarak isteğe bağlı sigortalıların tümünü aynı mevzuata tabi tutulmuştur<sup>137</sup>.

5510 sayılı Kanun'un md. 92' ye göre sosyal sigortalıkta zorunluluk ilkesinden dolayı, kanunda belirtilen şartların sağlanması durumunda kişi sigortalı sayılıp, Kurumun bu sigortalıyı tescilini yapıp/yapmaması sigortalılığı etkilememektedir<sup>138</sup>. Hizmet tespiti davaları, Kurum' un haberdar olmadığı çalışmalardan haberdar olması ve bu çalışmaları sigortalı adına tescil etmesini sağlamaya yarayan bir tür davadır<sup>139</sup>. Yani, zorunluluk ilkesi, hizmet tespiti davasının bir dayanağıdır<sup>140</sup>. Mahkemelerde sosyal sigorta haklarından vazgeçilmesi, sosyal sigortalarda zorunluluk ilkesiyle büyük bir çelişki yaratmıştır. Mahkemelerde davaların sigortalı tarafından takipsiz bırakılıp, temyiz edilme zorunluluğunda olamaması bu çelişkinin en büyük nedenini oluşturmaktadır. Bunun neticesi dosya Yargıtay tarafından incelenmeyeceğinden yerel mahkemelerin içtihatlarına uyma zorunluluğunda bulunmayabilirler. İşverenin ve Kurumun, sigortalının takipten vazgeçtiği davaları sürdürme hakları vardır. İşverenler ve Kurum, aynı zamanda takipsiz kaldığı için dosyaların kaldırılması kararlarını da temyiz etme imkânına sahiptir. Ancak bu davanın sonucunda çıkabilecek bir tespit kararı için yargılama giderlerini ödemekten kaçınan işveren ve Kurum bu imkânları kullanamamaktadır. İşverenlerin bu tür davaların bitiminde prim, idari para cezası, gecikme cezası ve yargılama giderleri ödeyeceğinden takip etmemesi gayet normaldir. Ancak aynı tutumu sergileyen Kurum için aynı şey söylenemez. Kurum bu yaklaşımının sonucunda, prim alacağından, gecikme cezası ve idari para cezalarından vazgeçmiş olur. Bunun yanında Kurumun en önemli yükümlülüklerinden olan sigortalıyı koruma yükümlülüğünü de yerine getirmemiş olmaktadır. Açılmış olan davadan vazgeçilememesi, sigortalı olma haklarından vazgeçilememesi ilkesinin bir gerekliliğidir<sup>141</sup>.

### 1.3. Sigortalığın Başlangıcının Bildirimi

İşverenin, işyerinin bildirim yükümlülüğünün yanında bir diğer önemli bildirim yükümlülüklerinden sigortalıyı bildirim yükümlülüğü oldukça önem arz etmektedir. Her

---

<sup>136</sup>Savaş Kutsal, s.16-37.

<sup>137</sup> Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.265.

<sup>138</sup>Güzel ve diğerleri, s.149.

<sup>139</sup>Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, ss.453-454,456.

<sup>140</sup>Coşkun Erbaş, "Hizmet Akdiyle Çalışanların Sosyal Sigortalar Kurumuna Bildirilmeyen Sürelerine İlişkin Tespit Davaları ve Yargılama Süreci", *Kamu-İş*, Cilt: 7, Sayı: 3 (2004), s.3.

<sup>141</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 53-54.

ne kadar sigortalının sigortalılık süresi işe başlamasıyla başlasa da kayıt dışı istihdama engel olmak ve sigortalının Kanun'da öngörülen haklardan yararlanması için Kurum tarafından var olan çalışması bilinmesi gerekmektedir<sup>142</sup>.

Ayrıca, sigortalının Kuruma bildirilmesi, hizmet tespiti davaları açısından önemlidir. Çünkü hizmet tespiti davalarının dayanağı olan 5510 sayılı SSGSSK' nun 86. Maddesinin dokuzuncu fıkrası uyarınca bu davayı ancak işverenin sigortalıya ait APHB veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmeyen veya Kurumca çalışmaları tespit edilmeyen sigortalılar açabilmektedir. Kurum, işverenin sigortalıyı işe giriş bildirgesiyle bildirmesiyle sigortalının çalışmalarından haberdar olacaktır. Bildirimin yapılmasının ardından APHB veya diğer belgelerin işveren tarafından Kuruma verilmemesi, sigortalının bu davayı açmasında herhangi bir engel teşkil etmeyecektir. Çünkü bu bildirimden sonra Kurum sigortalının çalışmalından haberdar olmakta ve sigortalıyı takip etme yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>143</sup>.

Aşağıdaki konularda 4/a'lı sigortalı sayılan kişilerin işveren tarafından bildirimleri, 4/b'li sigortalıların bildirim yükümlülüğüne ve 4/c'li sigortalıların bildirim yükümlülüğüne değinilmiştir. Sigortalının işe giriş bildirgesi düzenlenerek Kuruma verilmesinin hizmet tespit davaları açısından özel şartlarından olan süreye yönelik bazı yasal unsurları bulunmaktadır. Ayrıca SSİY'de bu konu hakkında ayrıntılı bilgi mevcuttur.

### ***1.3.1. 4/a'lı Kapsamına Giren Sigortalıların Bildirilmesi***

4/a'lı sigortalıların Kuruma bildirilmesi kural olarak işe başlamadan önce yapılması gerekmektedir. Ancak bu durumun istisnaları vardır. Aynı zamanda sigortalı isterse kendini Kurumu bildirebilmektedir. Buna istinaden sigortalı işe giriş bildirgesi oldukça önem arz etmektedir. Aşağıdaki başlıklarda bu konular ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

#### ***1.3.1.1. Genel Kural: İşe Başlamadan Önce Bildirim***

Her ne kadar yukarıda ki açıklamalarda sigortalılık ilişkisi için fiili çalışmanın olması gerektiği açıklansa da bu durum işverence sigortalının Kuruma bildirilmesi

---

<sup>142</sup>Belci, s. 75.

<sup>143</sup>Yargıtay 21.HD.nin 08.05.2014, E. 2013/10592, K. 2014/10375.

yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır<sup>144</sup>. Bu yükümlülük 5510 sayılı Kanun'un 8. Maddesinde düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanuna göre sigortalılık, 4/a'lı sigortalılar için çalışmaya, mesleki eğitim veya staja başladıkları tarihten itibaren başlar (SSGSSK. md. 7/1-a). Bu hükme göre sigortalının hak ve yükümlülükleri hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarih de değil, fiili olarak çalışmaya başlandığı tarihte başlayacaktır. Bu durum Yargıtay'ın istikrar kazanmış kararları arasında yer almaktadır. Bundan dolayı bir kimse işe alınsa dahi, işyerinde fiili olarak çalışmamışsa, kanunen sigortalı sayılmamaktadır. Diğer bir yandan sadece fiili çalışmanın sigortalılığın başlama anı olarak kabul etmek yanlış olur. Kişinin işverenin emrine hazır olması da sigortalının başlangıcı kabul edilmektedir<sup>145</sup>.

Sigortalı işe giriş bildirgesini Kuruma vermekle yükümlü olan kişi işverendir<sup>146</sup>. Dolayısıyla Kurum işe giriş bildirgesini zamanında Kuruma verilmediğini iddia ederse bunu ispatlamakla yükümlü olan kişi de işverendir<sup>147</sup>. Herhangi bir mücbir sebebin varlığı halinde bildirim süresi için öngörülen süre işlemeyecektir. Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 8. Maddesinde işverenin bu bildireninin verilmesinde yükümlü olduğu açıkça belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanun'un 8. maddesine birinci fıkrasına göre, işverenler iş sözleşmesiyle çalıştırdıkları 4/a kapsamındaki sigortalıları işe başlamadan önce Kuruma e-sigorta yoluyla bildirmekle yükümlüdür. Buradaki amaç işverenin sigortasız istihdam etmesinin önüne geçmektir<sup>148</sup>. Sigorta giriş bildirgesi dışında farklı bir şekilde yapılan bildirimler geçerli sayılmaz (SSİY 5/1). Ayrıca, SSİY. 11. maddesi yedinci fıkrasına göre, işverenler 4/a'lı sigortalı çalıştırdıklarına dair yaptıkları bildirimleri, bildiriye belirtilen işe giriş tarihini takip eden ilk iş gününü saat 23.59' a kadar e-sigorta vasıtasıyla iptal edebilmektedir.

İşyeri bildirgesiyle ilgili hüküm ilk defa 1999 tarihinde 4447 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenmiştir. Bu hüküm şuan ki 5510 sayılı Kanundaki hükümden biraz farklılık gösteriyordu. Bu hükme göre işyerinde çalıştırılacak kişiler, işyeri bildirgesinde belirtilip, işyeri bildirgesinin verilmesinin ardından 1 ay içinde Kuruma

<sup>144</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.261; Güzel ve diğerleri, s.153.

<sup>145</sup>Güzel ve diğerleri, s.150.

<sup>146</sup> Evcil, s.16.

<sup>147</sup>Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 113

<sup>148</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 261.

bildirilirdi. Bu 1 ay içinde başkaca sigortalının çalıştırılması durumunda sigortalıların bildiriminde genel kural işlemektedir<sup>149</sup>.

Bu durumu bir örnek ile açıklarsak; eski hükme göre Kuruma verilen işyeri bildirgesinde 5 sigortalı çalıştırılacağı belirtilmiş ise bildirgenin Kuruma verildiği tarihten itibaren 1 ay içinde 5 kişinin işe giriş bildirgesi verilebilir. Bundan sonra ilave her sigortalının işe giriş bildirimini için genel kural uygulanacaktır. Ancak şuan ki hükümde işyeri bildirgesi verildiği tarihten itibaren 1 ay sonuna kadar sigortalıların işe giriş bildirgesi Kuruma verilebilmektedir<sup>150</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 5. Maddesi (b) bendine tabi olan, 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanununda belirtilen aday, çırak ve işletmelere mesleki eğitim gören öğrenciler, mesleki liselerinde okumakta iken veya yükseköğretimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerin bildirimleri Milli Eğitim Bakanlığı veya bu öğrencilerin eğitim gördükleri okullar yükseköğrenim sırasında staja tabi tutulan öğrenciler için ise öğrenim gördükleri yüksek öğrenim kurumunca staja veya mesleki eğitime başladıkları tarihten önce yapılmaktadır<sup>151</sup>.

Staj, bir çalışmanın hayatı boyunca devam eden bir uygulama değildir. Meslek lisesin de eğitim görürken veya yükseköğretimleri sırasında staj gören öğrenciler için sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenir. Yaşlılık sigortası için primler yatırılmaz. Dolayısıyla emeklilik yaşının hesabı için sigortalıların staja başlama süreleri dikkate alınmaz. İlk işe başlanılan tarih emeklilik hesaplanması için dikkate alınacak süredir<sup>152</sup>.

Aynı şekilde, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortasına tabi olan ceza infaz kurumu ve tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların bunları çalıştıran kamu idareleri, işverenler ya da Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu tarafından işe başlatılmadan en geç bir gün önce Kuruma bildirimlerinin yapılması gerekir<sup>153</sup>.

---

<sup>149</sup> Güzel ve diğerleri, s. 154; Tuncay ve Ekmekçi, s.261.

<sup>150</sup> Güzel ve diğerleri, s. 155

<sup>151</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 133.

<sup>152</sup> Cem Kılıç, **Stajda Sigorta Başlar Ama Emekliliğe Sayılmaz**, <http://www.milliyet.com.tr/stajda-sigorta-baslar-ama/ekonomi/ydetay/1763755/default.htm> (13.04.2020).

<sup>153</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 262.

Sigortalının işe giriş bildirgesi e-posta yoluyla yapıldıktan sonra işverenler bilgisayar ortamından Kurum tarafından verilen barkod numarası bulunan çıktıları alıp bir nüshasını sigortalı dosyasında saklayıp, bir nüshasını da sigortalıya verir<sup>154</sup>.

Sigorta tescili 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce yapılan ve sigortalığı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra da devam eden eski sigortalıların eski tecil bilgileri, sosyal güvenlik sicil numarası altında güncellenir ve Kanuna göre tescil işlemi sonuçlanır. Yani bunlar için ayrıca sigortalı giriş bildirgesi talep edilmez<sup>155</sup>.

### ***1.3.1.2. İstisnalar***

#### ***İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar:***

5510 sayılı Kanun'un 8. maddesi (a) bendine göre, işverenler inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde çalıştıracakları sigortalıları en geç çalışmaya başlattığı gün Kuruma bildirmelidirler.

#### ***Yabancı ülkelerde sefer yapan ulaşım araçlarında ve sefer sırasında işe başlatılacak sigortalılar:***

5510 sayılı Kanun'un 8. maddesi (b) bendine ve SSİY'nin 11. maddesi üçüncü fıkrası (b) bendine göre, işverenler yabancı ülkelerde sefer yapan kara, hava ve deniz ulaştırma araçlarına sefer esnasında işe alınan sigortalıyı en geç bir ay içerisinde sigortalıların çalışmaya başladığı tarihten itibaren Kuruma bildirmelidirler. Yalnız şunu belirtmek gerekir ki, yabancı ülkelere sefer yapan işverenlerin sefer sırasında aldıklarını sigortalılar için bir aylık süre verilmektedir<sup>156</sup>. Seferden önceki sigortayı çalıştırılmaya başlandığında genel kural geçerli olacaktır.

#### ***İlk kez işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar:***

5510 sayılı Kanun'un 8. maddesi (b) bendine göre, Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerine işverenler sigortalı çalıştırmaya başladıklarında bunları en geç bir ay için de Kuruma bildirmek zorundadırlar. İşyeri giriş bildirgesini Kuruma veren sigortalılar bu tarihten daha sonra ancak yine bir aylık süre içinde sigortalı çalıştırmaya başlarsa yine verdikleri işyeri bildirgesini Kuruma verdikleri tarih baz

<sup>154</sup>Çakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 133.

<sup>155</sup>Çakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 133.

<sup>156</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 262.

alınarak, bir ay içinde sigortalıları bildireceklerdir. 5510 sayılı Kanun'un bu hükmü, 506 sayılı Kanun dönemindeki hukuku aykırı uygulamalara yapılan eleştiriler neticesinde düzenlenmiştir<sup>157</sup>.

Örneğin ilk kez 7 Kasım 2018 tarihinde işyerinde 4/a'lı 4 kişi çalıştırmaya başlayan işveren, işçi çalıştırmaya başladığı bu tarihte yani aynı gün işyeri bildirgesini kuruma vererek işyerini tescil ettirmiştir. Bu işyerinin 13 Kasım 2018 de 4/a'lı 3 işçi, 2 Aralık 2018 tarihinde de 4/a'lı 4 işçi çalıştırmaya başladığını düşünelim. Bu durumda işverenin en geç sigortalıları ne zaman Kuruma bildirmesi gerektiği hesaplanırken ilk yapılması gereken işyerinin ne zaman tescil edildiğini saptamaktır. İşyerinin kanun kapsamına alındığı tarih 7 Kasım 2018'dir. İşverenin bu tarihten sonra en geç bir ay içinde, yani 7 Aralık 2018 tarihinde işe aldığı 10 işçiyi Kuruma bildirmesi halinde yasal süre içinde bildirimini yapmış sayılmaktadır<sup>158</sup>.

#### Çalışma izin belgesine tabi yabancıların bildirim:

SSİY'nin 11. Maddesi üçüncü fıkrasına 1.5.2014 tarihinde eklenen (e) bendinde yabancı uyruklu kişilere münhasır olmak üzere bir istisna gelmiştir. Bu hükme göre, yabancı uyruklu kişilerin, çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren 45 gün içinde ya da çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihinden itibaren 45 gün (11.4.2014 tarihinden itibaren 30 gün) içinde bildirim yapılacaktır. Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde SSGSSK hükümlerine göre yerine getirecektir. Buna göre, yabancıların çalışma izin sürecinin işleyişi bilinmediği için SGK yabancıların geç bildirilmesi konusunda yıllardır ceza uygulamıştır. Bu konudaki kusurun giderilmesi için 2014 yılına kadar uzanan bir hüküm getirilmiştir<sup>159</sup>.

#### Kamu idareleri tarafından yurt dışı göreve gönderilenler:

5510 sayılı Kanun'un birinci fıkrası (c) bendine göre, kamu idarelerinin yurt dışına çalışmak üzere gönderdikleri 4/a' lı sigortalıların, yurt dışında çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde Kuruma bildirilmeleri gerekmektedir.

<sup>157</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 262.

<sup>158</sup> Göktaş, *Sosyal Güvenlik Kurumuna Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler*, s.248.

<sup>159</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 262-263; Elma, s.166.

Ancak bu sigortalıların Kuruma bildirilmesi konusunda 506 sayılı Kanun'un mülga 9. maddesinde üç aylık süre öngörüldüğü için, 1.10.2008 tarihinden önce yurt dışına çalışmaya gönderilenler için bildirim süresi üç aylık süreye tabidir<sup>160</sup>.

*Kamu idareleri tarafından çalıştırılan 4447 sayılı Kanun uyarınca işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel:*

SSİY'nin 11. maddesi üçüncü fıkrası (c) bendine göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşların teşkilat Kanunundaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlardan 5510 sayılı Kanunu gereğince geçici personel statüsünde çalışanların personelin Kuruma bildirilmesi en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde yapılır<sup>161</sup>.

*Maliye Bakanlığı vizesine tabi olarak kamu idarelerinde çalışanlar:*

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 11. Maddesi üçüncü fıkrası (d-1) bendine göre, Maliye Bakanlığı vizesine tabi olarak 4/a'lı sigortalı olarak çalışacak sigortalılar, vize işlemlerinin gerçekleştiğine dair belgenin, ilgili kamu kurumuna ulaştığı günün izleyen ikinci gününün sonuna kadar sigortalını Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

*4046 sayılı Kanun uyarınca özelleştirilen yerlerden diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanan sözleşmeli veya kapsam dışı personel:*

Sosyal Sigorta İşlemler Yönetmeliği'nin 11. Maddesi üçüncü fıkrası (d-2) bendine göre, 4046 sayılı Kanun çerçevesinde özelleştirilen işyerlerinden diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanan sözleşmeli veya kapsam dışı personelin; nakledildiği kamu kurum ve kuruluşun sigortalıyı işe başlattığı tarihi takip eden ikinci işgününün sonuna kadar Kuruma bildirmek zorundadır<sup>162</sup>.

---

<sup>160</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 263.

<sup>161</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 263.

<sup>162</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 263.

*Bir işyerinden diğerine nakledilen sigortalılar:*

Geçmiş dönemde bir işyerinden diğer bir işyerine nakledilen sigortalının işe giriş bildirisinin işe başlamadan yapılması gerekmektedir. Ancak ilk işyerinden ayrılan sigortalının diğer bir işyerine aynı gün başlaması gerekmektedir. Bundan dolayı geç bildiren işyerlerine gereksiz bir şekilde idari para cezası uygulanıyordu<sup>163</sup>.

Bu durum SSIY'nin 11. Maddesi üçüncü fıkrası (ç) bendine düzeltilmiştir. Buna göre, ilk işyerinde işe giriş belgesi verilmiş olan çalışan sigortalının aynı işverenin tescil edilmiş aynı ya da başka üniteye diğer işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, Kuruma yapılan bildirim süresi için yapıldığı sayılması belirtilmiştir. Yani bu durumda, nakledilen sigortalı yeni işyerinde çalışmaya başlamadan işe giriş bildirgesi verilmemesi durumunda idari para cezası uygulanmayacaktır. Sigortalının nakledildiği yeni işyerinin tescili bulunan bir işyeri veya yeni kurulan bir işyeri olup olmaması da sonucu değiştirmeyecektir<sup>164</sup>.

Belirtmek gerekir ki uygulamada bazen sigortalının Kurum' a bildirilmesi konusunda sorunlar yaşanabilmektedir. Bunlardan birini örnek de, işverenin süreksiz tarım işçilerinin sosyal sigorta işlemlerini yapma yükümlülüğü bulunmaması hakkında yaşanmıştır. Kamu işyerlerinde süreksiz tarım işçileri zorunlu sigortalı sayılırken, özel sektörde ki süreksiz tarım işçileri için böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak verdiğim örnekte işverene, elma toplarken düşen işçiden dolayı sigortalı hakkında Kurum'a yükümlülüğü olmamasına rağmen idari para cezası yazılmış ve teşviki durdurulmuştur. Uygulamada Kurum' un böyle hataları da bulunmaktadır<sup>165</sup>.

Kayıt dışı istihdama engel olmak amacıyla esasen sigortalının çalışmaya başlamadan önce işyerinin ve sigortalının tescili düşünülerek, inşaat işleri, ihaleli işler, Kuruma ilk kez işyeri bildirgesi verilen işyerleri ile Devlet memurları ile diğer kamu görevlileri için söz konusu işlerin niteliğinden dolayı sigortalı bildirim sürelerinde yukarıda Kanun maddelerinde yer alan istisnalar getirilmiştir<sup>166</sup>.

---

<sup>163</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s. 264.

<sup>164</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s. 264.

<sup>165</sup> Müjdat Şakar, "Bahçenizde Elma Toplarken İşçi Ağaçtan Düşerse", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:285 (Eylül 2016).

<sup>166</sup>Günay, Cevdet İlhan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, , 2.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2008, s.410.

### **1.3.1.3. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi**

SSİY'nin 15. Maddesi birinci fıkrasına göre, işverenler yine bu yönetmeliğin 11. Maddesinde düzenlene sigorta başlangıç tarihlerine göre çalıştırmaya başladıkları sigortalıları, örneği Kurumca belirtilen 'sigortalı işe giriş bildirgesini' e-sigorta yoluyla Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Yani işverenler, 4/a'lı sigortalıları çalışmaya başlatmadan önce kuruma sigortalı işe giriş bildirgesiyle bildirmesi gerekmektedir<sup>167</sup>. Sigortalı işe giriş bildirgesi dışında herhangi bir şekilde yapılan bildirim kabul edilmez. SSİY ekindeki sigortalı işe giriş bildirgesi dışındaki vizite kâğıdı, bordro gibi belgeler, sigortalı işe giriş bildirgesi yerine geçmemektedir<sup>168</sup>. Nitekim çok uzun süreden beri sigortalı olan, prim ve çeşitli bildireleri SGK' ye verilen ve işlem gören, bunun yanı sıra vizite kâğıtlarında sicil numarası verilmiş olduğu belli olan kişinin işe giriş bildirgesinin verilmediğinden de söz edilemeyeceği, bunun iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacağı yönünde Yargıtay Kararları da bulunmaktadır<sup>169</sup>.

29.5.2009 tarih ve 5901 sayılı yeni Türk vatandaşlığı Kanununun 29. Maddesine tabi olanlar, yani Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler ile yabancı uyruklu sigortalıların Kuruma bildirimleri kâğıt ortamında yapılması gerekmektedir<sup>170</sup>.

### **1.3.1.4. Sigortalıların Kendisini Bildirmesi**

5510 sayılı Kanunun 8. Maddesi ikinci fıkrasına göre, 4/a'lı sigortalılar çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde 'sigortalı bildirim belgesi' ile doğrudan ya da internet üzerinden kendini Kuruma bildirmesi gerekmektedir. Ancak sigortalı bu bildirimini yapmadığı takdirde herhangi bir yaptırıma tabi tutulmayacağı gibi ileride sigortalının hizmet tespit davası açmasına engel değildir ve kendisi aleyhine delil

---

<sup>167</sup>Murat, Göktaş, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Müeyyidesi Ağır Bir İşveren Yükümlülüğü; İşe Giriş Ve İşten Ayrılış Bildirgesi", *Mali Çözüm Dergisi*, 2010, Sayı: 98, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/98malicozum/11%20murat%20goktas.pdf> (13.04.2020), s.206.

<sup>168</sup>YHGK., 21.01.1977, E. 3174, K. 35 (Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I*, s.517).

<sup>169</sup>Yargıtay 10.HD., 01.04.1983 E. 1530, K.1663 (Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I*, s.520).

<sup>170</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.264.

de oluşturmaz<sup>171</sup>. Aynı şekilde bu hükmün amacı, sigortalının çalışmasının çapraz kontrol altında tutulmasıdır<sup>172</sup>.

Bunun yanında, eğer işveren ile sigortalının bildirimlerinde işe başlama tarihleri arasında farklılıklar bulunursa öncelikle bu farklılık yazışma yoluyla giderilmeye çalışılır. Giderilmediği takdirde Kurum tarafından denetimler ve kontrol yapılır. İşlemler bu denetim ve kontrol sonucu yapılır (SSİY. md. 12/1).

Sigortalılar bazen bilgisizlik bazen de işverenle problem yaşamamak için genelde sigortalı bildirim belgesi vermemektedirler<sup>173</sup>.

#### **1.3.1.5. 4/b’li Kapsamına Giren Sigortalıların Bildirilmesi**

4/b’li sigortalı olan; gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olanlar, şirket ortakları, köy ve mahalle muhtarları, jokey ve antrenörler ve muafiyet koşulları ortadan kalkan bağımsız çalışanlar için sigortalıklarının bildirimleri hakkında bazı farklılıklar vardır. Bu konu aşağıdaki başlıklarla ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

#### **1.3.2. Gelir Vergisi Mükellefi Olanlar**

6111 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanununun 8. maddesinde yapılan değişiklikle 1.10.2008 tarihinde geçerli olmak üzere ticari kazanç ve serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek ve basit usulde gelir vergisi mükellefi olan kişilerin sigortalıkları, bu mükellefiyetlerinin başlangıç tarihiyle başlar ve bu tarih hem vergi dairelerince hem de sigortalılarca mükellefiyetin başladığı tarihten iki aya kadar Kuruma bildirilmelidir<sup>174</sup>. Ayrıca SSİY’nin 11. Maddesi dördüncü fıkrası (a) bendine göre, “...vergi mükellefiyeti işlemlerinin tekemmül ettirdiği tarihten (vergi mükellefiyet işlemlerinin tamamlanması akabinde, vergi dairesince bilgisayar sistemine girildiği tarih) itibaren vergi dairelerince...” e-sigorta yoluyla on gün içinde Kuruma bildirilmelidir.

#### **1.3.2.2. Gelir Vergisinden Muaf Olanlar**

Gelir vergisinden muaf olanların sigortalıkları, Esnaf ve sanatkâr müdürlükleri gelir vergisinden muaf olanların sigortalıklarını tescil tarihi itibarıyla başlar ve Esnaf ve

<sup>171</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.133.

<sup>172</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.264.

<sup>173</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.134.

<sup>174</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.265.

sanatkâr müdürlükleri bu sigortalıları on beş gün içerisinde Kuruma bildirir (SSİY. 11/4(b)).

### **1.3.2.3. Şirket Ortakları**

*“Şirket ortaklarından;*

➤ *Kolektif şirket, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ile donatma iştiraki ortaklarının sigortalılıkları, vergi mükellefiyetlerinin başladığı tarihte başlar ve bu tarih vergi dairelerince,*

➤ *Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının sigortalılıkları, yönetim kurulu üyeliğine seçildikleri tarihte başlar ve bu tarih şirket yetkililerince,*

➤ *Limited şirket ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının sigortalılıkları, şirketin ticaret siciline tescil edildiği tarihte başlar ve bu tarih ticaret sicil memurluklarınca,*

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

On gün içinde Kuruma bildirilir (5510 sK. md.8/3; SSİY. md. 11/4(c)).

### **1.3.2.4. Köy ve Mahalle Muhtarları**

1.10.2008 tarihinden itibaren köy ve mahalle muhtarlarının sigortalılıkları, muhtar seçildiklerine dair mazbatalarını aldıktan itibaren il veya ilçe mülki amirliklerince on beş gün içinde Kuruma bildirmektedir (SSİY. md. 11/4(ç)). 17.4.2017 tarihte Olağanüstü Hal Kapsamında çıkarılan 690 sayılı KHK ile muhtarlara “muhtar sigortalı” adı verilmiştir <sup>175</sup>.

---

<sup>175</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.266.

### ***1.3.2.5. Tarımda Bağımsız Çalışanlar***

Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalıkları, bağlı buldukları ziraat odalarınca ya da kendileri tarafından bir yıl içinde bildirilmesi durumunda ziraat odasına kaydedildikleri tarihten itibaren, bu süre içinde bildirilmemesi halinde ise bildirim Kuruma yapıldığı tarihten başlar ve bu tarih meslek kuruluşlarına kayıtlarının yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde ziraat odalarınca veya ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlüklerince Kuruma bildirilir (SSİY. md 11/4(d)).

Bu sigortalılar kendilerini tarımsal faaliyetlerine başladıktan sonra bir ay içinde doğrudan ya da internet yoluyla Kuruma bildirmesi gerekmektedir (SSİY. md. 12/2).

### ***1.3.2.6. Jokey ve Antrenörler***

6132 sayılı Kanuna tabi olan Jokey ve Antrenörlerin sigortalılıkları fiili çalışmaya başladıkları tarihte başlamış olup, bu tarihte kulübe kayıt yaptırmamasından itibaren bir ay içerisinde Türkiye Jokey Kulübünce Kuruma bildirilir (SSİY. 11/4(e)).

### ***1.3.2.7. Muafiyet Koşulları Ortadan Kalkan Bağımsız Çalışanlar***

Bağımsız çalışanların geliri belli bir düzeyin altında olduğunda sigortalılık kapsamının dışında tutulabilmektedir. Bu kapsama dâhil olan tarımda bağımsız çalışanlar muafiyet koşullarının ortadan kalkıp bu kapsamın dışında kaldığında, durumunu ziraat odalarına, ziraat odalarının bulunmadığı yerlerde tarım il/ilçe müdürlerinden alacakları belgeyle birlikte bir yıl içinde Kuruma bildirilip, bu kişilerin sigortalıkları belgenin düzenlediği tarihten itibaren sigortalı sayılmaktadır. Bu bir yıl süreyi geçirenlerin sigortalılıkları ise bildirim Kurum Kayıtlarına intikal ettiği tarihten başlar. Bu tarih sigortalılarca ve ilgili kuruluşlarca Kuruma bildirilir (SSİY. md. 11/4(f)).

### ***1.3.3. 4/c'li Kapsamına Giren Sigortalıların Bildirilmesi***

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 11. Maddesi ikinci fıkrası (b) bendine göre, 4/c'li kapsamına girenlerden;

- Kamu idarelerine ilk defa giren ya da tekrar çalışmaya başladıkları,

➤Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarında Türk Silahlı Kuvvetleri hesabında okuyanlar ve polis akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda Emniyet Genel Müdürlüğü hesabında okuyanların öğrenimine başladıkları,

➤Yukarıda belirtilen okullarda okumakta iken sonradan Türk Silahlı Kuvvetleri veya Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya başlayanların, bunların hesabına okumaya başladıkları,

tarihten itibaren sigortalılık kapsamı içine dahil olanlar dahil olanlar bu tarihten itibaren on beş gün Kuruma bildirilmelidirler. Bu bildirim yükümlülüğünü sigortalının kamu işvereni ya da öğretim kurumu tarafından yerine getirilir. Sigortalı işe giriş bildirgesi ve e-sigorta yoluyla bildirim uygulaması bu bildirim içinde geçerlidir<sup>176</sup>.

#### **1.4. Kamu İdarelerinin ve Bankaların Bildirimi**

5510 sayılı Kanun'un 8. maddesi yedinci fıkrasına SSIY'nin 13. maddesine göre, sigortasız çalıştırma ve sigortasız çalışmanın engellenmesi amacıyla, kamu idareleri ve 5411 sayılı Bankacılık Kanuna tabi kuruluşların, Kurumca sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle, Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yapıldığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadıklarını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmekle yükümlü oldukları düzenlenmiştir.

#### **1.5. Sigortalıların Kuruma Re'sen Tescil Edilmesi**

Ülkemizde yukarıdaki konularda da gördüğümüz gibi sigortalının Kuruma bildirilmesi hakkında emredici hukuk kurulanının olmasına karşın, kayıt dışı istihdam yangın şeklinde bulunup, bu duruma engel olmak amacıyla da 5510 sayılı Kanun'da re'sen tescil ve idari para cezaları gibi yaptırım konuları düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 86. Maddesinde böyle bir durum karşısında Kurum tarafından re'sen tescil yapılacağına ilişkin hüküm düzenlenmiştir. Bu hükmeye göre, 5510 sayılı kanun gereğince sigortalı kapsamında olması gereken kişilerin Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca fiilen yapılan denetimler veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitler ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler veya kamu kurum ve kuruluşları ile 5441 sayılı Kanun kapsamındaki kuruluşlardan edinilen belge

---

<sup>176</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.267.

veya alınan bilgiler sonucu Kuruma bildirilmediği tespit edilen sigortalının Kurumca tescil işlemleri yapılmaktadır<sup>177</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 100. Maddesine göre, Kurumun, bankalardan, döner sermayeli kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden doğrudan, münferit olarak bilgi ve belge istenmesi hariç olmak üzere kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan ise SGK ile yapılacak protokoller çerçevesinde bilgi ve belge isteme yetkisi bulunmaktadır. İşte bu bilgi ve belgeler ışığında da sigortalının kayden tespiti olanaklıdır. Kurumun işyerinde fiilen yapılan denetimler ile işyerinde tutulan belgeler ve fatura, sevk irsaliyesi, giriş bileti gibi her türlü kayıtlar üzerinde yapılan incelemeler neticesinde kayıt dışı çalışma, kayden tespit edilecektir<sup>178</sup>.

Kurumun denetim ve kontrol memurları tarafından fiilen veya işyeri kayıtlarından yapılan denetim ya da kamu idarelerinin denetim görevlilerinin kendi mevzuatından doğan sorumluluğu neticesinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin bir ay içinde verilmemesi veya eksik verilmesi halinde bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir. Kurumca yapılan tescil işlemi sonucunda çıkan sigorta primleri işverene tebliğ edilir. İşveren tebliğ edilen prim borcuna karşı Kuruma itiraz edebilir. Yapılan bu itiraz takibi durdurur. Kurumun itirazı reddetmesi halinde işveren, Kurumunca kararın kendisine tebliğ edilmesinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvuruda bulunabilir. Ancak bu başvuru prim borcunun takip edilmesine ve prim borcunun tahsil edilmesine engel oluşturmayacaktır. Yani prim borcunun takip ve tahsili durmayacaktır. Mahkemenin Kurumun lehine karar vermesi durumunda Kanun'un 88. ve 89. Maddelerinin prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanacaktır (5754 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun md. 50). Ayrıca, sigortalığın tespiti davası sonucunda kesinleşen yargı kararları neticesinde sigortalıların tescil işlemleri de re'sen Kurumca yapılacaktır<sup>179</sup>.

Kurumun denetim ve kontrol memurları tarafından işyerlerinde yapılan tespitler ile soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıtdışı çalıştığı anlaşılan

---

<sup>177</sup>Güzel ve diğerleri, s.161.

<sup>178</sup>Güzel ve diğerleri, s.162-163.

<sup>179</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.268.

sigortalının Kuruma bildirilmemiş olması ya da eksik bildirilmiş olması durumunda, sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin ya da prime esas kazançlarının en fazla tespit yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yılı kapsayan süreye ilişkin olan bölümü dikkate alınır<sup>180</sup> (5754 Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. md. 50/ek fıkra).

İşveren sigortalının aylık ve prim belgesini Kuruma vermediği takdirde ve Kurumca bu durumun tespit edilmediği hallerde, sigortalılar hizmetleri geçirdiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, ilam ile alacaklarını ispatlayabilirse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır (5510 sK. md 86/9).

Fiili tespit, Kurumun denetim ve kontrol memurları tarafında işyerinde gerçekleştirilmektedir. İşyeri kayıtlarından yapılan tespit ise, işverenin yasal olarak tutmak zorunda oldukları defter ve diğer belgeler vasıtasıyla yapılır. Denetimin yapıldığı işyerinde her türlü belgeye dayanarak tespit yapılırken, öncelikle kanunlarda işverenler için öngörülen defter tutma ve belge hazırlama yükümlülüğüne uygun olarak düzenlendiği belgeler dikkate alınmaktadır<sup>181</sup>.

## **1.6. Sigortalığın Sona Ermesi Halinde Bildirim Yükümlülüğü: Sigortalı İşten Ayrılma Bildirgesi**

5510 sayılı Kanun'un 9. Maddesi üçüncü fıkrasında sigortalığın sona ermesi halinde bildirim zorunluluğu getirilmiştir. Aşağıda 4/a, 4/b ve 4/c kapsamındaki sigortalıkların sona erme durumları incelenmiştir.

### ***1.6.1. 4/a'lı Sigortalığın Sona Ermesi Durumunda Bildirilmesi***

5510 sayılı Kanun'un 9. maddesi üçüncü fıkrasına ve SSİY'nin 14. maddesine göre, 4/a'lı sigortalıların iş sözleşmeleri sona erdiği tarihte sigortalıkları da bitmektedir<sup>182</sup>. Ayrıca 5510 sayılı Kanuna göre, 4/a kapsamında sigortalı sayılanlar

---

<sup>180</sup>Güzel ve diğerleri, s.162.

<sup>181</sup>Güzel ve diğerleri, s.162.

<sup>182</sup>Uşan, *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri*, s.124.

sigortalılıkları, 4/c kapsamında sigortalı sayılacakları bir işte, hatta 4/b kapsamında sayılacak bir işte çalışmaları durumunda sona erecektir<sup>183</sup>.

Kural olarak sigortalılığın sona ermesiyle, kişinin sosyal sigorta haklarından faydalanma hakkı da sona ermektedir. Ancak sigortalılığı korumak amacıyla hastalık ve analık sigortası bakımından farklı bir düzenlemeye gidilmiştir<sup>184</sup>. 5510 sayılı Kanuna göre, Sigortalının ücretsiz izinli olması, greve katılması ya da işyerinin lokavt ilan etmesi durumunda, bu hallerin sona ermesi, diğer hallerde ise işten ayrılma tarihinden itibaren onuncu günden itibaren sigortalılık niteliği kaybedilmiş olacaktır. Bildirim konusunda bu husus dikkate alınmaktadır<sup>185</sup>. Bu süre içerisinde hastalık ve analık sigortası bakımından sigortalılık niteliği devam edecektir.

İşverenler, bu tarihten itibaren, örneği SSİY ekinde bulunan “sigortalı işten ayrılış bildirdesini” on gün içerisinde e-sigorta yolu ile Kuruma bildirmelidirler<sup>186</sup>.

Ancak SSİY'nin 14. Maddesi altıncı fıkrasına göre, *“kamu idarelerince, 4447 sayılı Kanuna göre, işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel, yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınan personel, dış temsilciliklerde istihdam edilmekte olup temsilciğin bulunduğu ülkelerde sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik Kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ve dış temsilciliklerde istihdam edilen sözleşmeli personelden uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde bulunan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar için sigortalılığın sona erdiğinin bildirimine ilişkin süre üç aydır.”*<sup>187</sup>

5510 sayılı Kanun'un 5. Maddesinde belirtilen kısmi sigortalı olanlardan; ceza infaz kurumları ve tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların sigortalılığı, işleri sona ermesinden itibaren sona ermektedir. Bu sigortalıların, sigortalı işten ayrılış bildirdesini, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunca on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmeleri gerekmektedir (SSİY. md. 14/4(a)).

<sup>183</sup> Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I*, s.530.

<sup>184</sup> Güzel ve diğerleri, s.174-175; Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s.104-105.

<sup>185</sup> Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.134.

<sup>186</sup> Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.135

<sup>187</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.268-269; Güzel ve diğerleri, s.176.

Aynı şekilde, 3308 sayılı Kanunda aday ıarak, ıarak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okuyan ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerin sigortalığı ise eğitim veya ğretim gördükleri Kurumlarca, sigortalının işten ayrılış bildirgesini on gün içinde Kuruma bildirmesi gerekmektedir (SSİY. md. 14/4(b)).

Sigortalı işten ayrılış bildirgesinde kaydedilen bilgiler, ayrıca aylık prim ve hizmet belgesinde de gösterilmektedir. Kanunda ngrlen süre dolamdan Kuruma verilmemiş olan, sigortalı çalışmalarının yer aldığı aylık prim ve hizmet belgelerleri için de bu şekilde işlem yapılır. Ancak, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren on gün içinde aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma verilmiş ise ayrıca sigortalı işten ayrılma bildirgesinin Kuruma verilmesi gerekmektedir<sup>188</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesine istinaden, işçinin işe iade davasının kazanması durumunda kararın tebliğ tarihinden itibaren işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda, işçinin işe başlamak için işverene başvurduğu tarihin bulunduğu ayı takip edilen ayın sonuna kadar Kuruma verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi yasal süre içerisinde verilmiş sayılmaktadır<sup>189</sup>. Bu durumda, sigortalının işten ayrılış tarihi mahkemece karar verilen boşta geçen sürenin son günü olacaktır. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene idari para cezası uygulanacaktır<sup>190</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinin sonuna eklenen bir fıkra ile işverenler işyerinde sigortalı çalıştırmadığı takdirde bu hususu sigortalının iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren on beş gün içinde Kuruma bildirmelidirler. Burada önemli olan nokta işten bir ya da daha fazla işçinin işten ayrılması değil, işverenin işyerinde çalıştıracak işçi bulundurmaması halindeki bildirim durumudur<sup>191</sup>.

#### ***1.6.2. 4/b'li Sigortalığın Sona Ermesi Durumunda Bildirilmesi***

4/b'li sigortalıların, sigortalılıklarının sona ermesi konusu Kanunun 9. Maddesi birinci fıkrası (b) bendinde düzenlenmiştir. Bu sigortalıların, sigortalılıkları sona erdiğini kendileri ve ilgili kuruluşlar (ticaret sicili, esnaf teşekkülleri) ve vergi daireleri tarafımdan en geç on gün içerisinde Kuruma bildirilmelidirler (SSGSSK. md. 9/3).

<sup>188</sup>şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.134.

<sup>189</sup>şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.134.

<sup>190</sup> Güzel ve diğerleri, s. 176-177.

<sup>191</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.293.

4/b’li sigortalıların, meslek kuruluşlarına ya da vergi dairelerinde olan yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaları, sigortalılığın sona ermesine ilişkin bilgi veya belge verilmesine engel tekil etmez<sup>192</sup>.

5510 sayılı Kanun’un 9. maddesi birinci fıkrasında tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlar için tarımsal faaliyetlerin sona ermesi durumunda veya düşük gelire sahip olmaları halinde bu tarihten itibaren sigortalılık süreleri sona ereceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde 4/b kapsamında olan tarımsal faaliyette bulunan sigortalılar 65 yaşını doldurdıkları takdirde isterlerse Kurumdan talep etmeleri halinde sigortalılıkları sona erecektir<sup>193</sup>.

6132 sayılı Kanun kapsamında olan jokey ve antrenörlerin lisansları yenilenmediği takdirde, lisanslı olduğu yılın sonunda sigortalılıkları sona erecektir (SSGSSK. md. 9/1(b-11)).

6111 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanun’un 9. Maddesi birinci fıkrası (b) bendinin, 7, 8, 9 ve 10 numaralı alt bentlerindeki “tarihten” sözü arkasına “bir gün öncesinden” sözleri eklenerek bu bentlerde gösterilen 4/b/lilerin sigortalılıkları yeni statüye geçmelerinden bir gün önce sonra ereceği hükmü verilmiştir. Bu durumlar yabancı ülkelerde o ülkenin sosyal güvenlik sistemine bağlı olarak çalışmaya başlama, şirket ortaklarının iflas etmesi durumunda 4/a’lı olarak bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışmaya başlamaları, köy ve mahalle muhtarlarının aynı zamanda başka bir işte hizmet sözleşmesiyle çalışmaya başlaması ve gelir vergisinden muaf olan esnaf ve sanatkârların hizmet sözleşmesiyle çalışmaya başlamaları durumlarıdır<sup>194</sup>.

### ***1.6.3. 4/c’li Sigortalılığın Sona Ermesi Durumunda Bildirilmesi***

4/c’li sigortalıların, sigortalılıklarının sona ermesinden itibaren on gün içinde sigortalının işe giriş bildirgesini hazırlamakla yükümlü olan kamu idaresi tarafından e-sigorta yolu ile işten ayrılış bildirgesi Kuruma verilmelidir (SSGSSK. md. 9/3).

---

<sup>192</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.269.

<sup>193</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.269.

<sup>194</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.270.

### 1.7. Aylık Prim ve Hizmet Belgesi veya Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi Verilmesi

Aylık prim ve hizmet belgesi (APHB), örneği SGK tarafından hazırlanan ve üzerinde işverenin ve sigortalının tespit edilmesinde yardımcı olabilecek ve sigortalının; APHB' nin ilişkin olduğu dönemdeki prim ödeme gün sayısının, prime esas kazancının ve SSIY' de belirlenen sair hususların bulunduğu belgedir<sup>195</sup>.

İşverenler yasal düzenlemeye göre APHB düzenlemeye zorunlu tutulmuşlardır. Bu belgede şu hususlar belirtilmektedir: Sigortalıların ad soyadları, T.C. kimlik numaraları, prime esas kazanç tutarları, prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarının<sup>196</sup>. İşveren bildirge ve bordroları Kuruma vermesiyle sigortalı hakkında gerekli işlemleri yapılabilmektedir. Bundan dolayı, ilamda bildirge ve bordrolarda bulunması gereken hususların bulunması gerekmektedir<sup>197</sup>.

5510 sayılı SSGSSK' nin 86. Maddesinin birinci fıkrasında 15 Temmuz 2016 tarihinde 6728 sayılı Kanun'un 48. Maddesiyle yapılan değişiklik ile, "*Kanun'un 4 ve 5. Maddelerine göre sigortalı sayılanlar ile sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalılar için işverence verilecek aylık prim ve hizmet belgesinin şeklini, içeriğini, eklerini, ilgili olduğu dönemi, verilme süresini ve sair hususları*" belirleme yetkisi SGK' ye bırakılmıştır. SGK belirtilen yetkileri yönetmelik çıkartarak kullanabilecektir.

SSIY 102. maddesinin üçüncü, altıncı ve on sekizinci fıkralarında belirtilen süreler içerisinde işveren, APHB düzenlemek ve Kurum'a e-sigorta sistemi üzerinden ibraz etmekle yükümlüdür.

Sigortalı, ay içerisinde; ücretsiz izin, tutukluluk, kısmi süreli çalışma gibi nedenlerden dolayı 30 günden az çalışabilir. Bu hallerde sigortalının ay içerisinde 30 günden az çalıştığını ve eksik gün sayılarını bildirmenin yanında eksik gün gerekçelerini ispata yarar belgeleri SGK' ye sunmak de işverenin yükümlülüğüydü (SSGSSK md. 86/4, SSIY md. 102/13). Ancak 21.03.2018 tarihli ve 7103 sayılı Kanun ile SSGSSK md. 86/4' te değişikliğe gidilerek, eksik günlerin gerekçesini ispatlayan belgeleri sunma uygulamasından vazgeçilmiş ve yalnızca eksik günlerin nedeninin beyanının yeterli olacağı esası benimsenmiştir.

<sup>195</sup>Mehmet Bulut, **Hizmet Tespit Davaları**, 2. Baskı, Ankara: Bilge Yayınevi, 2016, s. 97.

<sup>196</sup>Uşan, *Sosyal Sigortalıların Genel Hükümleri ve Türleri*, s.156

<sup>197</sup>Çemberci, s.522.

5510 sayılı SSGSSK' un 86. Maddesi beşinci fıkrası uyarınca, işveren, sigortalıyı ay içersinden eksik bildirdiyse, bu eksik bildirimden nedenini ispatlayan belgeleri saklamakla yükümlüdür. Kurum, işverenden bu belgeleri istediğinde, işverenin bu belgeleri ibraz etmemesi ya da ibraz etmese dahi Kurum' un bu belgeleri geçerli saymaması halinde işverene gönderilen tebligatla bu eksikliğin giderilmesi istenir. Bu eksikliğin giderilmemesi halinde ise Kurum ilgili aya ilişkin APHB' ni re'sen düzenleyecektir.

Yukarıda bahsedilen yasal düzenleme öncesinde Yargıtay, işverenin APHB vermesi ancak işçinin 30 günden az çalıştığını ispatlar nitelikte belge sunamaması ve bu durumu ispatlayacak eşdeğer güçlük de bir ispatın olmaması durumunda, işçinin o ay için tam çalıştığını karinesi doğarak, işçinin prim ödeme gün sayısının 30 gün üzerinden hesaplanmasına karar vermiştir<sup>198</sup>. Doktrinde Yargıtay' ın bu tespiti; eksik çalışmanın Yönetmelik' te sayılanlar dışındaki delillerle de ispat edilebileceğinin kabul edildiği şekilde yorumlanmıştır<sup>199</sup>.

678 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinin dördüncü ve beşinci fıkrasında değişiklikler yapılmış ve maddeye on üçüncü fıkra eklenmiştir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na 98. Maddenin (a) bendi eklenmiştir. Bu değişikliklerle birlikte sosyal güvenlik mevzuatlarına "muhtasar ve prim hizmet belgesi" (MPHB) adı verilen yeni bir belge gelmiştir. Bu belgeye ilişkin usul ve esaslar ile MPHB' ye ilişkin yükümlülükler yine bu belgeye ilişkin usul ve esaslar hakkın da bir tebliğ de yayınlanmıştır<sup>200</sup>. MPHB' nin uygulamaya girmesiyle vergiye uyum maliyetlerin azaltılması, gönüllü uyumun teşvik edilmesi ve kayıt dışı ekonomi ile mücadelede etkinliğin artırılması amaçlanmıştır. MPHB; vergi kanunlarına göre vergi dairesine verilmesi gereken "Muhtasar Beyanname" ile 5510 sayılı Kanun'un 4/a' lı sigortalı sayılan kişileri bildirmekle yükümlü olanlar tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi gereken "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi'nin birleştirilmesi sonucunda oluşturulan bir belgedir (MPHB Tebliği md. 3/1, ç.)<sup>201</sup>.

MPHB Tebliği' nin 4. Maddesi ikinci fıkrası; "*Muhtasar beyanname ile aylık prim ve hizmet belgesinin birleştirilerek verilmesi hususunda zorunluluk getirmeye veya*

<sup>198</sup>Yargıtay 10.HD., 02.07.2012, E. 2011/9349, K. 2012/13103.

<sup>199</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.299.

<sup>200</sup>"Muhtasar Ve Prim Hizmet Beyanname Genel Tebliği", RG Tarih: 18.02.2017, RG No: 29983, Çalışmanın devamında "MPHB Tebliği" olarak anılacaktır.

<sup>201</sup>Belci, s.82.

*kaldırmaya, kapsama girecekleri gruplar, sektörler, gayrisafi iş hâsılatları, istihdam edilen işçi sayıları, gelir unsurları, il ve ilçe sınırları itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte tespit etmeye, muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin şekil, içerik ve ekleri ile ilgili olduğu dönemi ve uygulamaya ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müştereken yetkilidir.”*Hükmü bulunmaktadır. Buna göre, MPHİ verilmesi tüm işyeri ve işverenler açısından zorunlu olmadığı kabul görmektedir.

MPHİ verilmesi zorunluluğu, MPHİ Tebliği’ nin 15/1-ç maddesinde 27.10.2018 tarihinde yapılan değişiklik ile 01.07.2019 tarihine ertelenmiştir<sup>202</sup>. Ancak bu tarih daha sonra da 27.07.2019 tarihinde yayınlanan tebliğ ile 01.01.2020 tarihine ertelenmiştir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğ).

## **1.8. Sigortalıların Kuruma Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmemesinin Yaptırımı: İdari Para Cezaları**

### **1.8.1. Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun’un nizami bir şekilde uygulanması için Devletin uygulamayı takip etmesi ve denetlemesi yetmemekte; uygulamada ortaya çıkacak Kanuna aykırılıklar hakkında cezalandırma hakkının kullanılmalıdır. 5510 sayılı Kanun’un 102. maddesi da bu amaca hizmet etmektedir<sup>203</sup>. Diğer kanunlarda idari para cezaları düzenlenmiş olsa da 5510 sayılı Kanun’ da belirtilen fiiller için yine bu Kanun’un 102. Maddesinde belirtilen idari para cezası verilecektir. Bu idari para cezaları asgari ücrete endekslenmiştir<sup>204</sup>.

İşverenler çalıştırdıkları 4/a’lı sigortalıları işte çalıştırmaya başladıkları halde işe giriş bildirgelerini Kanunda belirtilen sürede veya yine Kanunda belirtilen usul ve şekle uygun bir şekilde Kuruma vermemeleri takdirde haklarında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (SSGSSK. md. 102/1(a-1)). İdari para cezasını düzenleyen 102. Maddenin birinci fıkrasının (i) bendine 6645 sayılı Torba Kanunu’yla yeni bir paragraf eklenmiştir<sup>205</sup>. Buna göre, 4/c’li sigortalıların hizmet bilgilerinin Kanun’un 10. Maddesi kapsamında Kurum tarafından oluşturulan yazılım programına bilgi girişi yapması zorunlu olan işyerlerinin, Kurum tarafından

---

<sup>202</sup>Belci, s.84

<sup>203</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.164.

<sup>204</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.184.

<sup>205</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.271.

belirlenen sürede elektronik ortamda Kuruma hiç gönderilmemesi halinde her bir sigortalı için aylık brüt asgari ücretin beşte biri, geç gönderilmesi halinde ise sigortalı başına aylık brüt asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. Ancak, idari para cezası ilgili yılın aralık ayı brüt asgari ücreti ücretin yirmi dört katını geçemez.

Böylece, 4/c’li sigortalıların hizmet bilgilerinin, Kurum tarafından hazırlanan yazılım programına Kurumca belirlenen süre içinde hiç gönderilmemesi veya geç gönderilmesi durumlarında programa bilgi girişi yapması gereken işyerlerine uygulanacak idari para cezası hakkında yeni ek bir hüküm getirilmiştir<sup>206</sup>.

Bununla birlikte, Kanunda işe giriş bildirgesinin süresinde verilmemesi durumu için iki halde idari para cezasının artırılmaktadır<sup>207</sup>: Buna göre, Mahkeme kararıyla ya da Kurumun denetim ve kontrol memurları tarafından yapılan tespitlerden veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile Kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (SSGSSK. md 102/1(a-2)). Ayrıca, işyeri esas alınarak bildirgenin verilmediğine ilişkin mahkemenin karar tarihinden, Kurumun denetim ve kontrol memurları tespit tarihinden, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının rapor tarihinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi veya belgelerin Kuruma ulaşması tarihinden itibaren bir yıl içinde tekrar bildirge verilmediğinin anlaşılması halinde, bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (SSGSSK. md. 102/1(a-3)).

Bunun yanında, 4/b’liler içinde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemeleri takdirde idari para cezası uygulanması düzenlenmiştir. Buna göre, 4/b’liler için bildirim yükümlülüğü bulunanların bu yükümlülüklerini yerine getirmemeleri takdirde, bildirim yapmakla yükümlü kurum ve kişilere aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (SSGSSK. md. 102/1(g)).

---

<sup>206</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.271.

<sup>207</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 271.

5510 sayılı Kanun'un ilk biçiminde 4/a'lı sigortalılar için bildirim yükümlülüğü olanların işten ayrılış bildirgesini Kuruma verilememesi durumunda bir yaptırım öngörülmemekteydi. 5838 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle bu durum hakkında idari parası cezası öngörülmüştür. Daha sonra da 6283 sayılı Kanunla da bu cezanın miktarında değişiklik yapılmıştır<sup>208</sup>. Bu hükme göre, Kanun'un 9. Maddesi birinci fıkrası (a) bendine göre sigortalığı sona erenlere ilişkin bildirim ile mülga 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildiri, süresinde ya da Kurum tarafında belirtilen usul ve şekil de yapmayanlar ya da Kurum tarafından internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyeler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerinden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri kadar idari para cezası uygulanmaktadır ( SSGSSK. md. 102/1(j)).

5510 sayılı SSGSKK' nun 8. Maddesi yedinci fıkrasına göre bankaların ve kamu idarelerinin, SGK' ca sağlanacak altyapıdan yararlanmak suretiyle yine SGK' ca belirlenecek işlemlerde, işlemin muhatabı olan kişinin sigortalı olarak tescil edilip edilmediğini kontrol etmek, sigortasız ise SGK' ye bildirmekle yükümlü olduğu ele alınmıştı. Bu durumda; kontrol ve bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen banka ve kamu idaresi hakkında da idari para cezası uygulanacaktır<sup>209</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 102/1-c maddesi uyarınca; Kanunun' un 86. Maddesi birinci fıkrasına göre verilmesi gereken belgeleri hiç vermemek, usulüne uygun vermemek ya da süresinden sonra vermek fiillerinden her biri için ayrı ayrı idari para cezası uygulanacaktır.

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

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

<sup>208</sup> Kenan Özhan, “Sosyal Sigorta İlişkisinde İşverenin Bildirim Yükümlülüğü”, (Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015), s.39.

<sup>209</sup>Belci, s. 80.

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

3) Ek belgenin 86 ncı maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında” idarî para cezası uygulanır.” (SSGSSK md. 102/1-c-1,2,3).

Ancak, SSGSSK md 86/1 uyarınca verilmesi gereken belgelerin, “(...) 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.” (SSGSSK md. 102/1-c-4)

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun’un 86. Maddesi dokuzuncu fıkrasına göre, APHB veya MPHB’ leri işveren tarafından verilmeyen veya sigortalı niteliğindeki çalışmaları Kurum tarafından tespit edilmeyen sigortalılar, çalıştıkları hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurabilir. Sigortalılar, çalışmalarını mahkeme sonunda alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınmaktadır<sup>210</sup>.

5510 sayılı Kanunda, idari para cezalarının uygulanması yine bu Kanun’un 8., 9., 11. ve 86. Maddelerinde belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi yükümlüğünün ortadan kaldırmamaktadır.

01.10.2008 tarihinden sonraki sürelerde işlenen fiillere ilişkin idari para cezaları, cezaya konu fiilin işlendiği tarihinden itibaren on yıl içinde tebliğ edilmediği takdirde zamanaşımına uğramış olacaktır. İlgililere tebliğ edilen idari para cezaları, bu tebliğ tarihinde tahakkuk zamanaşımına uğramamış olması durumunda, tahsil

---

<sup>210</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.138.

zamanaşımına da uğramadan tahsil edilmesi gerekmektedir. İlgililere tebliğ edilen idari para cezalarının ödeme süresinin sona erdiği tarihin;

- 07.12.1993 veya önceki bir tarihte denk gelmesi durumunda, tahsil zamanaşımı süresi, ödeme vadesinin sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren on yıl,
- 08.12.1993 ila 05.07.2004 tarihleri arasına denk gelmesi durumunda, tahsil zamanaşımı süresi, ödeme vadesinin sona erdiği tarihi takip eden takvim yılı başından itibaren beş yıl,
- 06.07.2004 ila 30.09.2008 tarihleri arasında denk gelmesi durumunda, tahsil zamanaşımı süresi, ödeme vadesinin sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren on yıl,
- 01.10.2008 veya sonraki bir tarihte denk gelmesi durumunda, tahsil zamanaşımı süresi ödeme süresinin dolduğu günü takip eden takvim yılı başından itibaren on yıl olarak uygulanacaktır<sup>211</sup>.

Tebliğ tarihinden itibaren tahakkuk zamanaşımına uğramamış olan ve tahsil zamanaşımına uğramış idari para cezaları Kurum tarafından re'sen terkin edilmemektedir. Dolayısıyla, idari para cezalarının ödeme sürelerinin dolduğu tarihten tahsil tarihine kadar zamanaşımını kesen ve durduran durumları da dikkate alınarak ilgili Kanun'da öngörülen sürelerden fazla bir geçmiş ise her ne kadar tahsil zamanaşımına uğramış olsa da bu cezalar Kurum'ca re'sen terkin edilmediğinden, zamanaşımına uğradığı hususunda mahkemeden karar alınması gerekmektedir<sup>212</sup>.

Zamanaşımı süresi fiilin işlendiği tarihten itibaren başlamaktadır. İdari para cezasında fiili konu<sup>213</sup>;

- İlgili Kanunda belirtilen yükümlülükler yerine getirilmediği takdirde ya da yasal süresinin dışında bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi takdirde, yasal sürenin son günü itibariyle,
- İlgili Kanunlarda yapılması suç sayılması bir fiilin yapılması takdirde, fiilin işlendiği gün itibariyle işlenmiş sayılır.

Örneğin, 2018 yılı Eylül ayı için aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken yasal süre 23.10.2018 tarihinde sona erdiğinden, bu belgelerin Kuruma

---

<sup>211</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.187.

<sup>212</sup> Eyüp Sabri, Demirci, "İdari Para Cezalarında Tahakkuk Ve Tahsilât Zamanaşımı Süresi", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:261 (Eylül 2014), s.167.

<sup>213</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.185.

verilmediği ya da geç verildiği tespit edilmesi halinde idari para cezasına konu fiil 23.10.2018 tarihinde işlenmiş sayılacaktır<sup>214</sup>. Ancak, 17.10.2018 tarihinde Kurumun denetim ve kontrol memurları tarafından yapılan denetim sırasında denetime engel olduğu varsayılır ise bu defa idari para cezasına konu olan suç, eylemin gerçekleştiği gün, ani 17.10.2018 tarihinde işlenmiş sayılacaktır<sup>215</sup>.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun’ da öngörülen yükümlülükleri yerine getirilmesi gereken sürenin son günü resmi tatile denk gelmesi halinde, süre her ne kadar takip eden ilk iş gününe uzasa da, yükümlülüklerin resmi tatili izleyen ilk iş günü içinde de yerine getirilmemesi durumunda, idari para cezasına konu olan fiil resmi tatil dikkate alınmaksızın belgenin yasal verilmesi gereken sürenin son gününde işlenmiş sayılacaktır<sup>216</sup>.

Örneğin, sigortalının 22.11,2018 tarihinde işten ayrılması durumunda işverenin Kuruma sigortalıya ait işten ayrılık bildirdesini yasal süreye göre en geç 2.12.2018 tarihinde vermesi gerekmektedir. Ancak bu tarih Pazar gününe denk gelmesi nedeniyle bildirme 3.12.2018 Pazartesi tarihinde verilmesi de yasal süre içinde verilmiş sayılacaktır. Bu bildirme 3.12.2018 tarihinde verilememesi durumunda idari para cezasına konu fiil 2.12.2018 tarihinde işlenmiş sayılacaktır<sup>217</sup>.

Daha önceki konularda da bahsedildiği üzere, mali tatile denk gelen bildirim yükümlülüğün, yerine getirilmesi için son tarih mali tatilin bitiminde sonra ki tarihlerde yerine getirilecektir. Bundan dolayı mali tatilde yerine getirmeyen bildirim yükümlülüğü için idari para cezası uygulanmayacaktır.

### ***1.8.2. İdari Para Cezasının Yaptırımlarının İstisnası***

5510 sayılı Kanuna 6552 sayılı Kanun’la bazı idari para cezalarının terkin ve indirilmesine ilişkin birtakım esaslar içeren geçici md. 57 ve geçici md. 58 eklenmiştir<sup>218</sup>.

5510 sayılı Kanun’un geçici 57. maddesine göre, “8. maddenin üçüncü fıkrasında ve 9. maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler için 9. maddenin

---

<sup>214</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.185

<sup>215</sup> Demirci, s.164

<sup>216</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.185

<sup>217</sup> Demirci, s. 165

<sup>218</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.272.

*üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükler ile 11. maddenin üçüncü ve altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülüklerden bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren üç ay içinde yerine getirilmiş olanlar, kanuni süresinde yerine getirilmiş sayılır ve idari para cezası uygulanmaz. Bu yükümlülükler için daha önce uygulanan idari para cezaları, kesinleşip kesinleşmediğine bakılmaksızın terkin edilir, ancak tahsil edilmiş tutarlar red ve iade veya mahsup edilmez.”.*

*“5. maddenin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamındaki sigortalılar hakkında bu Kanun gereğince verilmesi gereken bildirme ve belgeler, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren altı ay içinde verilmesi hâlinde kanuni süresinde verilmiş sayılır. Bu yükümlülükler için daha önce uygulanan idari para cezaları, kesinleşip kesinleşmediğine bakılmaksızın terkin edilir, ancak tahsil edilmiş tutarlar red ve iade veya mahsup edilmez. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından belirlenir.”*

5510 sayılı Kanun’un geçici 58. maddesine göre, “Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığında 18.11.2005 tarihinden 1.10.2008 tarihine kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (c) fıkrası kapsamında istihdam edilen geçici personele ödenmiş olan fazla çalışma ücretleri prime esas kazancın hesabında dikkate alınmaz. Bu maddenin uygulamasında 102. maddeye göre tahakkuk ettirilip tahsilâtı gerçekleştirilen tutarlar iade ve mahsup edilmez. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından belirlenir.”.

### **1.8.3. İdari Para Cezasına İtiraz**

Mülga 506 sayılı Kanundan bu yana idari para cezasına itiraz konusunda sık sık değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişikliklerin temelinde 2003 tarihli bir Anayasa Mahkemesi kararı<sup>219</sup> etkili olmuştur. Bu karardan önce idari para cezalarına itiraz konusu sulh ceza mahkemelerinde görülmekteydi. Anayasa Mahkemesi pek uygun görülmeyen kararıyla bu tür uyuşmazlıklara idari yargının bakması kararı vermiştir. Ancak 5454 sayılı Kanunla<sup>220</sup> Anayasa Mahkemesinin verdiği kararı tekrar değiştirip itirazların idari mahkemeye değil tekrardan sulh ceza hâkimliğine verilmesi gerektiğine

<sup>219</sup> AYM, 4.10.2006, E. 2006/75, K. 2006/99, R.G., 6.4.2007, 26485

<sup>220</sup> 5454 sayılı T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Ve Bağ-Kur'dan Aylık Veya Gelir Almakta Olanlara Ek Ödeme Yapılması İle Sosyal Sigortalar Kurumu Ve Bağ-Kur'dan Aylık Veya Gelir Almakta Olanlara Ödenen Gelir Ve Aylıklarda 2006 Yılında Yapılacak Artışlar Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G., 15.02.2006, 26081

hükmedilmiş ve 5655 sayılı Kanun<sup>221</sup> ile yapılan son değişikliklerle itirazların idari mahkemesine yapılması gerektiği düzenlenmiştir<sup>222</sup>.

İdari para cezalarına karşı itiraz konusu 5510 sayılı Kanun'un 102/4 ve bunu takip eden fıkralarda düzenlenmiştir. İdari para cezaları ilgili kişilere tebliğ ve tahakkuk etmektedir. Tebliğ tarihinden itibaren ilgili kişiler on beş gün içinde ya cezalarını Kuruma öderler ya da bu süre içinde Kuruma itiraz edebilirler. Yapılan bu itiraz takibi durdurmaktadır. Kuruma yapılan itiraz sonrası Kurumca itirazları reddedilen kişiler on beş gün için de idari mahkemeye başvurabilmektedirler. Eğer ilgili kişiler bu süre içinde idari mahkemeye başvuru yapmazlarsa idari para cezaları kesinleşmiş olacaktır (SSGSSK. md. 102/16). 5510 sayılı Kanunda idari para cezasına karşı itiraz mercii olarak idari mahkemesini gösterdiğinden artık bunun için 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nda gösterilen sulh ceza hâkimliğine gidilmez<sup>223</sup>. Doktrinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku uyuşmazlıklarında daha uzmanlaşmış mahkemeler olduğu için itiraz mercii olarak idari mahkemelerin değil iş mahkemelerinin olması daha yerinde bir karar olunacağı savunulmuştur<sup>224</sup>.

İdari para cezası ödeyecek olan ilgili kişiler idari para cezasının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren idari para cezasına karşı itiraz yoluna gitmeden on beş gün içinde bu cezayı öderlerse, cezanın ¾'ü tahsil edilecektir. Böyle bir durumda idari para cezasını peşin ödemek ilgili kişilerin bu konu için yargı yoluna başvurma haklarını ellerinden almayacaktır (SSGSSK. md.102/17). Bu madde de yer alan, ilgilinin idari para cezasını on beş gün içinde ödeyip ¼'lük indirimden yararlanmasından sonra Kurumunca ya da mahkemece Kurum lehine karar çıkması halinde, daha önce tahsil edilmemiş olan ¼'lük oranın Kanun'un 89. Maddesinin ikinci fıkrasına dikkate alınarak tahsil edilecektir hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir<sup>225</sup>. Şakar'a göre Anayasa Mahkemesi'nin bu kadarı doğru bulunmaktadır. Zira bu düzenlemenin, mahkemeye erişimini etkisiz kılınacağı ya da yargı yoluna başvurmayı önemli ölçüde

---

<sup>221</sup> 5655 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G., 20.05.2007, 26527

<sup>222</sup> Güzel, ve diğerleri, s.166.

<sup>223</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.272.

<sup>224</sup> Güzel ve diğerleri, s.167; Berna, Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, Ankara, 2016, s.201.

<sup>225</sup> Anayasa Mahkemesi, 28.11.2013, E. 2013/40, K. 2013/2013/139. RG. 0905.2014-28995.

zorlaştıracak veya caydırıcı nitelikte olmasından dolayı hak arama özgürlüğüne uygun düşmemektedir<sup>226</sup>.

Mahkemeye başvurulması durumunda idari para cezasının takip ve tahsili durmayacaktır. İdari para cezasının tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmemesi halinde idari para cezaları, 89. Maddenin ikinci fıkrasına göre hesaplanarak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (SSGSSK. md. 102/18).

Belirtmek gerekir ki, idari para cezaları hakkında, bu Kanun ve 16.5.2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal güvenlik Kurumu Kanununda hüküm bulunmaz ise 30.3.2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanmaktadır<sup>227</sup>.

## **2. SİGORTALI BİLDİRİMİNE AYKIRILIK**

### **2.1. Genel Olarak**

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik hukuku açısından sigortalı bildirimine aykırılığın yanında, işgücü ve çalışma yaşamı açısından bir sapma olarak nitelendirilebilir. Aynı zamanda bu kavram, başka işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak Kuruma hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak da tanımlanabilir. Kayıt dışı istihdam, çalışanların Kuruma hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayısının eksik bildirilmesi veya sigorta prime esas kazançlarının eksik bildirilmesi şeklinde olabilmektedir.<sup>228</sup>

Kayıt dışı istihdam iki şekilde ortaya çıkabilir. Birincisi, kişi kendi iradesiyle Kayıt dışı çalışmak isteyebilir. Buna göre, tüccar, esnaf, sanayici, serbest meslek erbabı veya çiftçi kendi iradesiyle kayıt dışı çalışabilirler. Bunların yanında, emekli olup bir işte çalışanlar veya dul ve yetim aylığı alıp da bir işte çalışanlar bu konuya örnek gösterilebilirler. Bir işte çalışıp sosyal sigorta sisteminin içinde yer almak istemeyip, işverenin vermesi gereken prim tutarı için kendisine elden para verilmesini talep eden bilinçsiz işçilerde bu konuya dâhil edilebilir. İkinci olarak, kayıt dışı istihdam çalışanın iradesi dışında olmaktadır. Bu durumda işverenler, işçinin bilgisi dışında, sigortalıyı

---

<sup>226</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.186.

<sup>227</sup> Güzel ve diğerleri, s.167.

<sup>228</sup> Melek İpek, "Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Ocak 2014, <http://calismatoplum.org/sayi40/ipek.pdf> (15.04.2020), s.166; M.Kemal Oktar, "Kayıt Dışı İstihdam ve Sosyal Güvenlik", *TBB Dergisi*, Sayı:53, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2004-53-49> (15.04.2020), s.266.

Kuruma hiç bildirmemiş, eksik bildirmiş olabileceği gibi sigortanın bilgisi dâhilinde de bildirimlerini hiç yapmamış ya da eksik yapmış olabilir. İşçiler işten çıkarılma korkusuyla işverene bu konuda karşı gelememektedirler<sup>229</sup>.

## 2.2. İşverenin Eksik Bildirimde Bulunması

İşverenin, bir ay boyunca tam gün olarak çalıştırdığı sigortalıyı daha az çalıştığı şeklinde göstermesi ya da prime esas kazancını düşük göstermesi durumudur.

### 2.1.1. Prim Ödeme Gün Sayısının Eksik Bildirimi

Yaygın bir şekilde işverenler çalıştırdıkları sigortalıların çalışma gün sayısını eksik göstermektedirler. Hem 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinde<sup>230</sup>, hem de SSIY'nin 102. Maddesinde; otuz günden az çalışmayı eksik bildirim olarak ispatlayan belgelerin neler olduğu düzenlenmiştir<sup>231</sup>.

4/a'lı sigortalıların işverenleri, bir tam ay çalışan ve ona göre ücret alan sigortalının prim ödeme gün sayısını ilgili ayın kaç gün olmasına bakmaksızın 30 gün üzerinden bildirmek zorundadır. Ayın içinde işe başlatılmış bir sigortalı başladığı tarihten itibaren ayın sonuna kadar, işten ayrılan sigortalı için ise ilgili ayda kaç gün çalıştıysa o günler için işveren Kuruma prim ödeme gün sayısı bildirir (SSIY. 100/2).

Kısmi süreli çalışanlar, emsal tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin 2/3 oranından (30 saat) daha az çalışırlardır (SSIY. md. 101/1). İş akdi saat ücreti karşılığında yapılmış ise 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışan sigortalının bir aylık çalışması günlük olağan çalışma süresine (7,5 saat) bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu durumda 7,5 saatin altındaki çalışmalar bir güne tamamlanmaktadır (SSIY. md. 101/3).

---

<sup>229</sup> Oğuz Karadeniz ve Ahmet Burçin Yereli, "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi, Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkisi", *Maliye Sempozyumu*, [http://www.maliyesempozyumu.org/wp-content/uploads/2017/10/Maliye-Sempozyumu\\_19\\_197\\_223.pdf](http://www.maliyesempozyumu.org/wp-content/uploads/2017/10/Maliye-Sempozyumu_19_197_223.pdf) (15.04.2020), s.202-203.

<sup>230</sup> Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısı, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilir. Sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını gösteren eksik gün nedenleri ile bu nedenleri ispatlayan belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, saklanması ve diğer hususlar Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesine rağmen ibraz edilmemesi veya ibraz edilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde Kurumca re'sen düzenlenir ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

<sup>231</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.266.

Eksik bildirim, kayıt dışı istihdamın bir çeşididir. İşverenin Kurum'a vermiş olduğu APHB ve MPHB içeriğinde sigortalının gerçekte çalışmış olduğu gün sayısından daha az prim ödeme gün sayısı bildirilmiş olması halinde, sigortalının çalışması kayıt dışı kabul edilmektedir<sup>232</sup>. Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası gibi bazı sigorta kollarından yararlanabilmek için kanun da öngörülen prim ödeme gün sayısı şartının yerine getirilmiş olması gerekmektedir<sup>233</sup>. Sigortalılar sigortalılık gün sayısını işverenler sigortalının çalıştığı tam gün sayısının altında gösterebilir. Sigortalılar bu durumundan haftalar, aylar hatta yıllar sonra haberdar olabilirler. Bunun neticesinde sigortalı, işverene dava açarak mahkeme yoluyla çalışılan günlerini tespit ettirebilir<sup>234</sup>.

Sosyal Sigortalar İşlemler Yönetmeliği 102. Maddesi 13. fıkrasında eksik gün nedenleri şu şekilde sayılmıştır. Buna göre; (1) İstirahat, (2) Disiplin Cezası, (3) Gözaltına alınma, (4) Tutukluluk, (5) Kısmi İstihdam (Yarı Zamanlı Çalışma), (6) Puantaj Kayıtları, (7) Grev, (8) Grev, (9) Lokavt, (10) Genel Hayatı etkileyen olaylar, (11) Doğal Afetler, (12) Diğer Nedenler, (13) Devamsızlık, (14) Fesih tarihinde çalışmamış, (15) Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma, (16) Kısa çalışma, (17) Ücretsiz Doğum İzni, (18) Ücretsiz Yol İzni, (19) Ücretsiz İzin, (20) 5434 SK. ek 76, GM 192 (23), Yarım çalışma ödeneği ve (24) Diğer nedenler.

### 2.1.2. Prime Esas Kazancın Eksik Bildirimi

Kısmi kayıt dışılığın bir başka boyutu ise işverenin, çalıştırdığı sigortalı için Kuruma işe giriş bildirgesini, aylık prim ve hizmet belgesini vermiş olup, ancak prime esas kazançlarını olduğundan daha az göstermesidir. Prim yükümlüsünden prim tahakkuk edilecek döneme ilişkin primin hesaplanacağı aylık kazançta “sigortalı prime esas kazanç.” ya da “prim matrahı” denilmektedir<sup>235</sup>. Yargıtay kararlarında, çalışma yaşamında işverenin daha az vergi ve sigorta prim ödemesinde bulunmak için bazen iş sözleşmesi ve ücret bordrolarında gösterilen ücretin gerçekte uyuşmadığı tespit edilmiştir<sup>236</sup>. Bu tür davalarda, sigortalı genel olarak ücretlerinin asgari ücretin üzerinde

<sup>232</sup>Sözer, Sosyal Sigorta ilişkisi, s.476.

<sup>233</sup>Güzel ve diğerleri, s.280.

<sup>234</sup>Sözer, Sosyal Sigorta ilişkisi, s.476.

<sup>235</sup>Çenberci, ss.607-608; Sözer, s. 203.

<sup>236</sup>Mahmut Beylem, **Sigortalılık Tespit Davaları**, Adana: Karahan Kitabevi, s.81; Yargıtay 9.HD., 06.06.2011, E. 2010/46424, K. 2011/16610; Murat Yetik, “Tam Ya da Kısmi Kayıt Dışılık Gereğiyle İşçinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi”, <http://www.alomaliye.com/2014/05/23/tam-sigortasiz-ya-da-kismi-prim-gun-sayisinin-veya-prime-esas-kazanclarin-eksik-bildirilmesi-kayit-disilik-gerekesiyle-iscinin-is-sozlesmesini-hakli-nedenle-feshi/> (15.04.2020); Yargıtay HGK' nin 18.04.2018, E. 2015/22-1774, K. 2018/794 Sayılı Kararı (Sinerji İçtihat – Erişim Tarihi: 09.09.2019).

olduğunu, SGK' ye asgari ücret üzerinden prim yatırıldığını ve banka kanalı ile de kendisine asgari ücret tutarının ödendiğinin ancak elden ödemede yapıldığını iddia etmektedir<sup>237</sup>. Bunun dışında işverenin, sigortalıya piyasa şartlarına göre normal seviyede olan ücreti bankaya yatırıp, ancak bankadan çekildikten sonra işçiden o paradan bir miktarının geri istendiği örneklerde bulunmaktadır.

Sigortalılara, sigorta kollarından yardım yapılırken bu sigorta kollarına ödenmiş olan prim matrahına bakılmaktadır<sup>238</sup>. Özellikle yaşlılık aylığı bağlanmasında, sigortalının ortalama prime esas kazancı baz alınmaktadır (SSGSSK md. 28, 29). Bundan dolayı gerçekteki çalışmaları işvereni tarafından Kurum' a tam olarak bildirilmeyen sigortalı, bu sosyal sigorta haklarından yararlanamayacak veya daha düşük fayda da yararlanacaktır. Sigortalı prime esas kazancının gerçeğe uygun olarak Kurum kayıtlarına geçmesi için daha sonradan hizmet tespiti davası açabilmektedir<sup>239</sup>. Ancak burada sigortalının hizmetleri Kuruma bildirilmiş olması durumunda bu tür davaların açılmasından herhangi bir hak düşürücü süre işlemeyecektir<sup>240</sup>. Daha sonraki konularda bu husus daha detaylı şekilde ele alınmıştır.

Yargıtay 10. HD., 21. HD. ve YHGK.' nin vermiş olduğu birçok karar göre, hizmet tespit davalarında prime esas kazancın eksik bildirimini tespitinde ücret miktarının HUMK' nın 288. (HMK m.200) maddesinde belirtilen üst sınırı geçmesi durumunda tanık beyanları kabul edilmemektedir. Bu durumda yazılı belgeler dikkate alınmaktadır<sup>241</sup>.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin verdiği bir karar göre; “...*ücret tutarı maddede belirtilen sınırları aştığı takdirde, tespiti gereken gerçek ücretin; hukuksal geçerliliğe sahip olarak düzenlenmiş bulunmaları kaydıyla, sigortalının imzasını içeren aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle kanıtlanması olanaklıdır. Yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için tanık dinlenebileceği gibi, tespiti istenen miktar sınırı aşsa dahi varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait yazılı delil başlangıcı sayılabilecek belgeler bulunuyorsa tanık dinlenmesi mümkündür....”.*

---

<sup>237</sup> Beylem, s. 81.

<sup>238</sup> Güzel ve diğerleri, s.280.

<sup>239</sup> Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, s.476; Yargıtay 21.HD., 17.05.2017, E. 2016/1643, K. 2017/4148.

<sup>240</sup> Beylem, s.82.

<sup>241</sup> YHGK., 29.05.2018, E. 2016/439, K. 2018/1041; Yargıtay 21. HD., 05.12.2013, E. 2012/17565 K. 2013/22936.

Bu durumda, Kuruma yapılan yazılı bildirimlerin üzerindeki prime esas gelir iddialarının ancak yine eş değer yazılı bir belge ile kanıtlanması gerekmektedir<sup>242</sup>.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin son kararında, sigortalının gerçek ücretinin belirlenmesi konusunda emsal ücret baz alınması gerektiğini hükmetmiştir. “... 506 sayılı Yasanın 77. maddesinde prime esas gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu, dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindedir....”<sup>243</sup>.

Kuruma yapılan yazılı bildirimlerin üzerindeki prime esas gelir iddialarının kanıtlanmasında, söz konusu belgeler her şeyden önce belirtmek gerekir ki, her zaman düzenlenebilmesi mümkün olmayan belgeler olmalıdır. Bu belgeleri şu şekilde sıralayabiliriz;

İşverence düzenlenen normal ücret tediye bordrosu dışında düzenlenmiş, işyerinde çalışan işçilerin gerçek ücretlerinin gösterir ikincil bordrolar: Bu bordrolarda tüm işçilerin isimleri söz konusu olup, Bordrolar şu şekilde olmaktadır<sup>244</sup>;

**Tablo 4**  
**Ücret Bordrosu**

Adı Soyadı	Gerçek Ücreti	Fazla Çalışma , Hafta Tatili,	Hakediş	Ödenen Avans	Bankaya Yatırılan	Elden Ödeme	İMZA
N.... P....	2.5000,00 TL	0,00 TL	2.500,00 TL	0,00 TL	773,01 TL	1.726,99 TL	
Y.... C....	990,00 TL	60,00 TL	1.050,00 TL	0,00TL	773,01 TL	276,99 TL	
F.... G....	2.100,00 TL	997,50 TL	3.097,50 TL	0,00 TL	773,01 TL	2.324,49 TL	
C.... İ....	1.900,00 TL	45,00 TL	1.945,00 TL	0,00 TL	773,01 TL	1.172,99 TL	

**Kaynak:** Mahmut Beylem, Sigortalılık Tespit Davaları, Adana, 2018, s.87.

<sup>242</sup> Beylem, s.86.

<sup>243</sup> Yargıtay, 21. HD. 25.05.2018, E. 2016/14634, K. 2018/4993.

<sup>244</sup> Beylem, s. 87-88.

İkinci bir kanıt aracı, bankaya yapılan havale ve ödemelerdir. İşverence, sigortalının banka hesabına maaş adı altında Kuruma yapılan bildirim miktarınca ödeme yapılmaktadır. Ancak, işverenlerle fiili ve organik bağ içerisinde olan işveren vekilleri ve İK. Personellerinden biri tarafından her ay işçinin banka hesabına düzenli bir şekilde havale çıkartılmaktadır.

Bir diğer kanıt aracı da ihaleli işlerde çalıştırılacak nitelikli işçilerin almaları gereken ücretler, ihale genel şartnamesi ve ihale sözleşmelerinde belirtilmiş ise bu durum da, söz konusu genel şartname ve sözleşme sigortalının primlerinin eksik bildirildiğinin kanıtı durumundadır.

### **2.3. İşverenin Bildirimde Bulunmaması: Kaçak İşçi Çalıştırma**

Kişinin fiilen işe başlamasıyla birlikte sigortalılık hakları başlamaktadır ancak bu sigortalının Kuruma bildirilme yükümlülüğü işverene verilmiştir. Ülkemizde birçok işverenin bu yükümlülüğe uymamasından dolayı, ülkemizde çok sayıda “kaçak sigortalı” bulunmaktadır. Ülkemizde çok sayıda kaçak işçi çalışmakta olup, bu durum sosyal güvenlik sistemimize olan inancın azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu durumda sigorta primlerinin ve dolayısıyla vergi kaybı doğmaktadır<sup>245</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da belirttiği görüşte, sigortalının fiili çalışmaya başlamasıyla sigortalı olmanın hak ve yükümlülüklerini kazanmaktadır. Ancak bu hak ve yükümlülüklerden yararlanmak için sigortalının Kuruma bildirilmesi gereklidir. Bundan dolayı sigortalının Kuruma bildirilmesi oldukça büyük önem arz etmektedir. Bildirilmeyen sigortalılar birtakım kanuni haklarından yararlanabilmesi için sigortalı hizmetinin tespitini istemesi gereği ortaya çıkmaktadır<sup>246</sup>.

#### **2.3.1. Genel Olarak**

İşveren sigortalı çalıştırmaya başlamasından itibaren, 5510 sayılı Kanun’un 7. Maddesine göre bu çalışmadan Kurumu haberdar etmesi, sigortalıyı Kuruma bildirmesi gerekmektedir. İşverenin bu bildirimini Kuruma yapması zorunludur. Şayet işveren çalışma olgusunu Kuruma hiç bildirmemesi durumunda, ortaya kayıt dışı çalışma

<sup>245</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 136

<sup>246</sup> YHGK., 30.05.2018, E. 2015/1307, K. 2018/1154.

ilişkisi çıkacaktır<sup>247</sup>. Aynı zamanda işverenin sigortalıyı Kuruma geç bildirmesi durumunda, bildirilmeyen süre için de kayıt dışılık söz konusu olacaktır<sup>248</sup>.

İşverenin APHB ve MPHB belgelerinin Kurum'a ilgili ay için vermemeleri durumunda sigortalının o ay için bildirilmeyen çalışmaları kayıt dışı kabul edilecektir<sup>249</sup>. İşverenin sigortalı için Kurum'a işe giriş bildirgesini vermemesi, buna bağlı olarak da APHB ve MPHB' sini vermemesi durumunda, sigortalının hizmet tespiti davası açabileceği; işverenin sigortalıyı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmesi ancak APHB ve MPHB vermemesi durumunda ise, Kurum' un sigortalının çalışmasından haberdar olduğundan dolayı, hizmet tespiti davası açmasına gerek olmadığı ifade edilmektedir<sup>250</sup>. İşverenin işe giriş bildirgesini Kurum' a verip, APHB ve MPHB vermemesi durumunda, Kurum re'sen düzenleme yoluna gidecektir<sup>251</sup>.

Kurumun sigortalının çalışmalarından haberdar olmasıyla sigortalı, bazı sosyal sigorta kollarından yararlanabilecektir<sup>252</sup>. İşverenin sigortalıyı Kuruma bildirmemesi durumunda çalışma kayıt dışı olacağından, sigortalı da sosyal sigorta haklarından yararlanamayacaktır. Sigortalı kayıt dışı kalan çalışmalarını tescil ettirmek ve sosyal sigorta haklarından yararlanmak için, hizmet tespiti davası açabilecektir<sup>253</sup>.

İşverenin çalıştırdığı sigortalıyı Kuruma bildirmemesi kaçak işçi çalıştırma anlamına gelmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre işveren sigortalı çalıştırmadan önce sigortalıyı örneği Kurumca belirlenen işe giriş bildirgesiyle, e-sigorta yoluyla Kuruma bildirmesi gerekmektedir. İşverenin bu bildirimde bulunmaması kaçak işçi çalıştırdığı anlamına gelmekte olup, kayıt dışı istihdam kavramının içinde olan kaçak işçi çalıştırma Türkiye'de sosyal güvenlik konusunda büyük sorun teşkil etmektedir. Sigortalının Kuruma hiç bildirmemesi, sigortalının prim gün sayısının eksik bildirilmesi veya

---

<sup>247</sup>Ali Nazım Sözer, **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s.476.

<sup>248</sup>Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.476.

<sup>249</sup>Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.476.

<sup>250</sup>Tuncaç ve Ekmekçi, s.273.

<sup>251</sup>Tuncaç ve Ekmekçi, S. 249; Güzel ve diğerleri, ss.268.

<sup>252</sup>Barış Duman, **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2002, s.33; Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi, Sigorta Hukuku*, s.331.

<sup>253</sup>Abdurrahman Duran, "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79/10. Maddesi Gereğince Açılan Hizmet Tespit Davalarının Yasa Hükümleri ve Yargı Uygulamaları Yönünden İncelenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2, Sayı: 6 (Haziran 2007), s.175.

sigortalının prime esas kazançlarının eksik bildirilmesi de aynı kavram içinde değerlendirilmektedir<sup>254</sup>.

Enformel kavramı da kayıt dışı istihdam kavramına benzer bir kavram olup, faaliyetlerin veya çalışanların Kuruma bildirilmesi, rastlantısal veya kısa süreli işler; sosyal sigortaya prim ödeyebilmek için belirli bir eşiğe ulaşmayan iş süreleri veya ücretleri kapsayan işler; kayıtsız bir işletme ya da hane halkına bağlı olan bir kişi adına çalışma; işyerinin dışında ve iş sözleşmesi bulunmaksızın işin görüldüğü yerin işveren ait olduğu mekânlar dışındaki işler, ya da iş mevzuatının uygulanmadığı veya çeşitli gerekçelerle tanınmadığı işler gerçekleştiğinde söz konusu olmaktadır<sup>255</sup>.

Kaçak işçi çalıştıran işveren, işçi çalıştırmanın sorumluluğundan tamamıyla kurtulamamaktadır. Örneğin, Yargıtay'ın kararına göre, yanında çalıştırdığı sigortalıyı Kanuna göre Kuruma bildirmeyen işverenin, sigortalının bir iş kazasına uğraması durumunda Kurumun yaptığı iyileştirme masraflarını ödemekle yükümlü kılmıştır. Kazada işçinin kusurlu olması da bu sorumluluğu ortadan kaldırmayacağı, kararı verilmiştir<sup>256</sup>.

Yargıtay'ın kararına göre, işverenin çalıştırdığı sigortalıyı Kuruma geç bildirmiş olması kaçak işçi çalıştırma sayılmamaktadır<sup>257</sup>.

Kaçak işçi çalıştırılmasının suç olmasının yanında aynı zamanda insan hakkı ihlalidir. Bundan dolayı, devletin ve toplumun kaçak işçiyle mücadele konusunda birlikte hareket edip, bu sorunla baş etmesi gerekmektedir. Bu mücadele sonunda, kayıt dışı istihdam da önemli bir şekilde azalma görülecektir<sup>258</sup>.

### **2.3.1.1.Çocuk İşçiler**

Türkiye'nin de imzaladığı Birleşmiş Milletlerin Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi'nin 1. maddesinde “çocuk” kavramı tanımlanırken, 18 yaşından küçük

---

<sup>254</sup>Murat, Türe, “Sigortasız İşçi Çalıştıran İşverenin SSK'na Göre Sorumluluğu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi** Cilt:6, Sayı:3, (2004), <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.say%C4%B13/6.3%20ture.pdf> (16.04.2020), s.138.

<sup>255</sup>Zeki Erdut, “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, Ocak 2007, <http://www.calimatoplum.org/sayi12/Erdut.pdf> (18.04.2020), s.55

<sup>256</sup>İsmail Hakkı İplikçioğlu, **Tatbikatta Ceza ve İş Mahkemelerinde İş Davaları ve Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar**, İstanbul: Cezaevi Matbaası, 1980, s. 404.

<sup>257</sup>Yargıtay 10.HD., 28.03.1975, E. 142, K. 1749; İhsan Çakmak, **Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2001 s. 154.

<sup>258</sup>Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmak, İnsan Hakkı İhlalidir”, **Değişim Dergisi**, S:2 (2012), s. 43.

herkesi bu kavramın içine dâhil edileceği belirtilmektedir. Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO), “genç işçi” kavramını 15-24 yaş arasındaki çalışanlar olarak kabul etmekle beraber, 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak ya da yaşamını kazanmak amacıyla “çocuk işçi” veya “çalışan çocuklar” olarak tanımlamaktadır. Sosyal ekonomik nedenlerle sanayi iş kolunda, esnaf ve sanatkârlar yanında, tarım sektöründe, evde sokakta maddi kazanç elde etmek maksadıyla emeğini arz eden 18 yaşından küçükler olarak da çocuk işçi kavramını tanımlayabiliriz. ILO’nun 138 sayılı “İstihdama Kabulde Asgari Yaş”a ilişkin Sözleşmesinin 2. Maddesinin birinci fıkrasına göre bu sözleşmeyi onaylayan üye ülkelerin onay belgelerine ekleyeceği açıklama ile her ülkenin kendi asgari yaş sınırını belirleyebileceği öngörülmüştür. Bu sözleşmeye göre hiç kimse 4. ve 8. Maddeler istisna olmakla birlikte, öngörülen yaşın altında herhangi meslekte istihdam edilmeyecektir. Bahsi geçen sözleşmede ülkelerin belirleyeceği asgari yaş sınırının zorunlu eğitim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşından aşağıda olmayacağı kararlaştırılmıştır<sup>259</sup>.

Demografik veriler, hastalık sigortası ile çocuk ve kadınların korunması açısından önemlidir<sup>260</sup>.

### ***2.3.1.2.Kadın İşçiler***

Sosyal güvenlik hakkı kadın erkek demeden toplumdaki bütün bireyler için bir ihtiyaçtır. Ancak, kadınlar için ne kadar pozitif düzenlemeler yapılsa da erkek egemen bir toplumda kadınlar fiilen sosyal güvenlik haklarından mahrum kalabilmektedir<sup>261</sup>. Kadın emeği, geçmişten günümüze kadar çalışma hayatının temel ögesi olan erkek emeğinin yanına eklenen ikincil bir emek olarak görülmüştür. Bundan dolayı birçok toplumda da görüldüğü gibi bizim ülkemizde de kadın emeği, işin değerinin düşüren, erkek emeğinin karşısında haksız ve yeteneksiz bir rakip olarak görülmüştür. Kadın emeği özellikle bedeni çalışmadan, zihinsel çalışmaya, yöneticiliğe geçtikçe ilgili mevzuatların bir yandan kadın emeğini destekleyici yapısı diğer yandan kadın emeğini emek piyasasından uzaklaştırıcı yapısı kendi içinde çelişki yaratmaktadır<sup>262</sup>.

<sup>259</sup> Emine Esra, Özeren, “İş Hukukunda Çalışan Çocuk”, **TBB Dergisi**, Sayı:52 (2004), s. 162.

<sup>260</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.248.

<sup>261</sup> Müjdat Şakar, “Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadının Yeri”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 238 (Ekim 2012).

<sup>262</sup>Gürkan Ülker, “Türk Kadınının Hukuki Statüsü ve Sorunları”, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/48318> (18.04.2020), s.388.

Çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu anayasal bir haktır (AYM. md. 19/1). Ayrıca, kadınların ve Kanuna göre küçük sayılanlar ile bedeni ve ruhi yetersizlik içinde olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları anayasal bir hak olarak güvence altına alınmıştır (AYM. md. 50/2).

Çalışmakta olan az sayıdaki kadınların çoğunlu geleneksel kadın mesleği olarak nitelendirilen mesleklerde çalışmaktadırlar. Bu meslek genellikle daha düşük statüde ve daha düşük ücretli işlerdir. Genelde geçici olan bu işler sosyal güvencesizliği de beraberinde getirmektedir<sup>263</sup>.

Özellikle 4857 sayılı Kanun'da ayrıntılı olmak üzere ülkemizde birçok düzenlemeyle çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması çalışılmıştır. Çalışma hayatında kadınlar konusunda 4857 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunla getirilen bazı mevzuatlarla birlikte cinsiyet kökenine dayanan ayrımcılık giderilmeye çalışılmıştır. Bazı hükümlerle ise kadınların özel olarak korunması gereken durumlarda haklarının korunması için düzenlenmiştir<sup>264</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi üçüncü fıkrasında eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir. Bu hükme göre, işverenler, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, işçiye cinsiyet ya da gebelik nedeniyle hiçbir şekilde doğrudan ve dolaylı bir işlem yapamaz. Bu hükme göre işveren, ilgili sebepler olduğu durumda iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ya da iş sözleşmesinin sona ermesinde ayrımcılık yapamaz<sup>265</sup>. 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 4. ve 5. fıkrasına göre, aynı veya eşit değerde işler için cinsiyet nedeniyle ücretler arasında farklılık yapılamaz. İşçilerin Kanun'dan belirtilen özel korunması gereken durumların olması, bu işçilerin daha düşük ücretle çalışmalarını haklı kılmaz. Aynı maddenin altıncı fıkrasında ise; işçi, iş hayatında eşit davranma ilkesine aykırı davranışa işverenden, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatla beraber başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilmektedir<sup>266</sup>.

---

<sup>263</sup> Şakar, *Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadının Yeri*.

<sup>264</sup> Ertuğrul Yuvalı, "4857 sayılı İş Kanunu'nun ve ilgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış", *TBB Dergisi*, 2013, Sayı:106, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1270> (18.04.2020), s.94.

<sup>265</sup> Kadriye Bakırcı, "Çalışma Hakkı Açısından Kadınlar Eşit Vatandaşlar mıdır?", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı:101 (Mart 2014) s. 4-5.

<sup>266</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, "İş Kanun'una Göre Kadın İşçilerin Hakları", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı:105 (Mart 2015), s. 14.

Kadınlar daha çok atipik çalışma şeklinde istihdam edilmektedir. Böylece, zaman ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma şeklinde çakılan kadınlar, çalışma saatlerine göre değerlendirme yapıldığında tam zamanlı çalışmada erkeklerin gerisinde, kısmi süreli çalışmalarda ise erkeklerin üzerinde kaldığı görülmektedir. Kadınların genellikle atipik çalışma tipini tercih etmeleri, işverenlerin kadın çalışanlarını daha kolay işten çıkarmalarına, düşük ücretle çalıştırmalarına neden olduğundan, işveren tarafından kadın emeğini istihdam etmek istemektedirler. Dolayısıyla bu nedenlerde kadın emeğini kayıt dışılığa itmektir. Kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, esnek vardiya sistemleri, evde çalışma, geçici çalışma, eve iş verme, iş paylaşımı ve işin taşeronu verilmesi en sık rastlanılan esnek çalışma çeşitleridir<sup>267</sup>.

Ülkemizde pozitif ayrımcılık hükümleri adı altında kadınlara yönelik birçok olumlu düzenleme yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler daha çok işi olan veya dışarıdan prim ödeyen kadınlara yöneliktir. Bu durumdan dolayı maalesef kadınların birçoğu sosyal güvencelerine kavuşamamaktadırlar<sup>268</sup>

Belirtmek gerekir ki, kadın çalışmanın kayıt dışı olmasının bir başka nedeni, kadın çalışanların eşi, çocuğu veya anne/baba tarafından sağlık güvencesinin karşılanıyor olması. Böylece kadın sigortalılar, işverenlerden daha yüksek ücret karşılığı sigortasız çalışma taleplerinde bulunmaktadır. Aynı durum dul ya da yetim maaşı alan kadın sigortalılar içinde geçerlidir. Aylıklarının kesilmesini istemeyen kadın sigortalılar kayıt dışı çalışma taleplerinde bulunabilmektedirler.

### **2.3.1.3.Yabancı (Göçmen) İşçiler**

Göç ettikleri ülkeye giriş kapılarının dışında sınırları ihlal ederek girmekte ya da bu sınır kapılarından sahte evrakla giriş yaparak çalışan işçiler, kaçak göçmen işçi olarak çalışmaktadır. Bazı durumlarda ise kaçak göçmen işçi ülkeye meşru yollarla giriş yapmakta, örneğin, turist vizesiyle, ancak çalışma izni olmadan çalıştıkları için kaçak göçmen işçi muamelesi görmektedirler<sup>269</sup>.

Kaçak göçmen işçilik, haksız rekabete, kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı ekonominin artmasına, vergi ve sosyal güvenlik primlerinin kaybına, yerli kaçak işçiliği

---

<sup>267</sup> Oğuz Karadeniz, "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, Şubat 2011, <http://www.calismatoplum.org/sayi29/karadeniz.pdf> (18.04.2020), s.89.

<sup>268</sup> Şakar, Sosyal Güvenlik Sisteminde Kadının Yeri.

<sup>269</sup> Orhan Ersun Civan ve Arzu Gökalp, "Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği", *Çalışma ve Toplum*, <http://calismatoplum.org/sayi28/civan.pdf> (18.04.2020), s.236.

ve kötü çalışma koşullarını meşrulaştırmaya, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasını önleyici etki yaratmaktadır<sup>270</sup>.

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, ülkemizin imzalamış olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların ülkemizde çalışmaları için önceden izin almaları gerekmektedir. Ancak, bahsi geçen Kanun'un 4. maddesine göre, ülke çıkarları gereği bazı durumlarda ya da mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek şartıyla, bir aylık çalışma süresinin geçmemek ve ilgili Bakanlık onayı alınmak şartıyla işe başladıktan sonra çalışma izni verilebilmektedir.

Yakın ve komşu ülkelerdeki olumsuz siyasal ve ekonomik gelişmeler, ülkelerindeki insanları dışarı itmekte ve Türkiye'yi bir çekim merkezi haline getirmektedir. Özellikle Suriye, İran ve Irak'tan gelenler, ülkelerini siyasal nedenlerden dolayı terk etmek zorunda bırakmış, kaçak olarak girdikleri ülkemizde kaçak göçmen olarak çalışmaya zorlamıştır. Alp'e göre, kaçak göçmen işçiliğinin önlenme isteği ve AB'ye uyum gibi nedenler, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un hazırlanmasında etkili olmuştur. Düşük ücretlerle ülkemizde çalışmaya razı olan kaçak göçmen işçiler, kayıt dışı ekonominin yaygın olmasıyla da çok uzun süredir kaçak olarak çalışmaktadır. Özellikle, inşaat, tekstil, ev hizmetleri ve otelcilik sektörlerinde istihdam edilen kaçak göçmen işçilerin sayısı gittikçe artık göstermektedir. Bu durum, kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde, oranların daha da yukarı tırmanmasına sebep oluşturmaktadır<sup>271</sup>.

#### ***2.3.1.4. Emekliler ve Dul-Yetim Aylığı Alanlar***

Yaşamımızda sosyal risklerden bir tanesi olan yaşlanma, insanların çalışma hayatından ayrılmasına, sürekli gelir kaybına uğramasına ve kişileri ekonomik olarak sarsıntıya uğramasına neden olmaktadır. Güçlü sosyal sigorta sisteminin var olduğu toplumlarda yaşlanma büyük riskler taşımamaktadır. Çünkü sosyal sigorta sistemi bireylere, yaşlandıklarında kaybettikleri gelir kaybını telafi edebilecek bir sosyal gelir sağlamaktadır. Yani yaşlılık riskiyle karşılaşan sigortalıların, çalışma hayatının

---

<sup>270</sup> Taner Akpınar, "Türkiye'ye Yönelik Kaçak İşgücü Göçü", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Sayı: 65-3, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/53136> (18.04.2020), s.14.

<sup>271</sup> Mustafa Alp, "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun", 2004, Cilt:53, Sayı:2, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/48684> (18.04.2020), s.36.

içindeyken ödedikleri primlerin karşılığında, hayatının geri kalan yıllarındaki geçimini güvence altına alacak olan yaşlılık (emeklilik) aylığına hak kazanmaktadır<sup>272</sup>.

5335 sayılı Kanun'un 30. Maddesine göre, “Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dâhil 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 çalıştırılmaz ve görev yapamazlar.”. Ayrıca, emekli olduktan sonra çalışma hayatına devam edenler emekli aylıklarının kesilmesinden tereddüt etmektedir<sup>273</sup>.

Bazı emekliler ise Kanunu bilip isteyerek, doğrudan bireysel menfaatleri doğrultusunda kayıtdışı çalışmak istemektedirler. Bunlar emekliliklerin kendilerine sağlık güvencesi sağladığını ve sigorta destek priminin kendi emekliliklerine etki etmediğini bildiklerinden işverenle anlaşarak, işverenin, sigorta deste primi vermemesi, karşılığında ise daha yüksek net ücret alarak kayıt dışı istihdama dâhil olmaktadır.

### 2.3.1.5. İşsizlik Ödeneği Alanlar

İşsizlik sigortası, işten ayrılan sigortalıların gelir kaybına uğramalarının neticesinde, geçici bir süre işsiz kaldıkları dönem için onlara işsizlik ödeneği altında parasal yardımlarda bulunan, yeni bir iş edinmeleri ve mesleki eğitimlerini sağlayan bir sigorta koludur. 4447 sayılı Kanun'da sigortalıların işsiz kalmaları neticesinde, işsizlik sigortasından sağlanacak yardımlar belirtilmektedir. Bu yardımların en önemlisi 6 ila 10 aya kadar sağlanacak işsizlik ödeneğidir<sup>274</sup>.

4447 sayılı Kanun'un 52. maddesi birinci fıkrası (b) bendine göre, herhangi bir gelir getirici işte çalışan ya da yaşlılık aylığı alan sigortalı, aynı zamanda işsizlik ödeneği alırsa, işsizlik ödenekleri kesilmektedir. İşsizlik ödeneği alan sigortalılar, hem

<sup>272</sup>A.İlhan Oral, “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum*, Nisan 2008, <http://www.calismatoplum.org/sayi19/ilhan.pdf>, (18.04.2020), s.135.

<sup>273</sup> Kemal Akyol, “Emekliler Tekrar Çalışması Halinde Almakta Oldukları Aylıkları Kesilir mi?”, *Mali Çözüm Dergisi*, Kasım–Aralık 2012, [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/114malicozum/22\\_kemalakyol.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/114malicozum/22_kemalakyol.pdf) (18.04.2020), s. 241

<sup>274</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 711.

çalıştıklarında ücretlerini hem de işsizlik ödeneği almak için kayıt dışı çalışmaktadırlar. Bu tür durumlarda Kurumun görevlendirdiği teftiş, kontrol ve denetim memurlarınca tespiti halinde Kanun'un 52. maddesi dördüncü fıkrasına göre işsizlik ödenekleri kesilecektir.

### ***2.3.1.6. Birden Fazla İşte Çalışanlar***

4/a'lı sigortalılar aynı anda birden fazla iş sözleşmesiyle birden fazla işte, Kuruma bildirilerek çalışabilirler. Ancak bazı sigortalılar bilgi eksikliğinden ya da yanlış bilgidir dolayı tek bir işverene iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışabileceğini düşünerek diğer çalıştığı işverenden/işverenlerden sigortasız, bildirimsiz çalışmayı talep etmektedir.

### ***2.3.2. Kaçak İşçiliği Önlemede İdari Tedbirler***

Aşağıdaki başlıklarda kaçak işçi ile ilgili mücadele yöntemlerinden Alo170 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi), CİMER ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi ele alınmıştır.

#### ***2.3.2.1. Alo170 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi)***

15 Kasım 2010 yılında hizmete giren ve %50 engelli istihdamında bulunan Alo170 projesi Türkiye'nin en büyük kamu sosyal sorumluk projeleri arasında yer almakta ve günümüzde başarısını sürdürmektedir. Vatandaş odaklı çalışan bu proje, kayıt dışı istihdama karşı en etkili mücadele yöntemidir.

Çalışmaya başlayan sigortalı, çalışmasına rağmen işvereni, işe giriş bildirgesinin Kuruma vermemesi, prim gün sayısını eksik göstermesi ya da prime esas kazancını düşük göstermesi nedeniyle kaçak işçi durumuna düşmekte ve bundan dolayı işverenini, 170'i arayarak kimlik bilgilerini, işyeri bilgilerini ve durumunu anlatan diğer bilgileri vererek ihbar edebilmektedir. İhbar başvurusu 24 saat içinde ilgili işyerinin bulunduğu Sosyal Güvenlik Merkezine ya da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün sistemine düşer. Görevli memurlarca başvuru 72 saat içinde değerlendirilip Sosyal Güvenlik Denetmenleri veya Çalışma Bölge Müfettişlerine intikal ettirilir. İşlemi sonlandırmak için 1-2 gün içinde ilgili işyerine teftiş yapılır. İhbarda bulunan sigortalı daha sonra tekrar 170'i arayarak yapmış olduğu ihbarın takibi ve sonuçları hakkında

detaylı bilgi alabilir. Ayrıca, [www.alo170.gov.tr](http://www.alo170.gov.tr) adresinden de ihbar da bulunup, takip yapılabilmektedir<sup>275</sup>.

Sigortalılar işe başladıklarında Kuruma işe giriş bildirisinin yapıp, yapılmadığını [www.türkiye.gov.tr](http://www.türkiye.gov.tr). Adresinde e-devlet şifreleriyle giriş yaparak kontrol edebilmektedir. Sigortalılar bildirimlerinin yapılmadığı fark ettiği an “isminin gizli kalmasını istediğini” söyleyerek Alo170’e ihbarda bulunabilir. Sigortalının çalıştığını ispatlayan her türlü belgenin saklanması oldukça önem arz etmektedir. Zira, bu belgeler olası bir hizmet tespit davası için kullanılabilir<sup>276</sup>.

### **2.3.2.2. Alo150 (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi-CİMER)**

CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi), her Türk vatandaşının Anayasal hakkı olan dilekçe ve başvuru hakkının daha etkin kullanılması amacıyla Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kurulmuş olan birimdir. Vatandaşlar CİMER' e kamu kurum veya kuruluşları ile yaşamış oldukları bütün problemlerinden dolayı başvuruda bulunabilirler. Amaç, vatandaşların sorunlarının hızlı ve etkin bir şekilde çözüme kavuşturulmasıdır.

Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi yani CİMER üzerinden şikâyet, öneri ve isteklerinizi dile getirmek için üç farklı yol bulunmaktadır. Öncelikle Cumhurbaşkanlığı resmi İnternet sitesi üzerinde yer alan CİMER Başvuru Formu kullanılarak başvuru yapılabilir. Bunun için <https://www.cimer.gov.tr/> internet adresine giriş yapmanızın ardından karşınıza çıkacak olan sayfadaki ad, soyad, anne kızlık soyadı ve TC. Kimlik numarası alanlarını doldurarak kimlik doğrulaması yapmanız gerekmektedir. Ardından da tüm zorunlu alanları doldurduktan sonra 1500 karakterle istek ya da şikâyetinizi yazmanız ve varsa dosya eklentisi de yapmanız istenir. Son olarak yapacağınız istek ya da şikâyetin hangi bakanlığı doğrudan ilgilendirdiği sorulur. Bu adımı doğru tamamlamak başvurunuzun daha hızlı ilgili birime ulaşmasını sağlar. Örneğin; SGK ile ilgili bir şikâyetiniz varsa Aile Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurmalısınız. Başvuru işlemi tamamlandıktan sonra mail adresinize başvurunuzla ilgili takip bilgileri gönderilir. Yapmış olduğunuz başvurular 30 gün içerisinde cevaplanmak durumundadır. CİMER'e her gün yalnızca bir defa başvuru yapılmaktadır.

---

<sup>275</sup> Özhan, s.76

<sup>276</sup>“Milyonlarca Çalışana Kritik Uyarı!”, *Milliyet*, 27 Ekim 2014, <http://www.milliyet.com.tr/milyonlarca-calisana-kritik-uyari/ekonomi/detay/1960772/default.htm> (18.04.2020).

İkinci yol olarak, e-Devlet sistemi ile de Cumhurbaşkanlığına öneri ve şikâyetlerinizi iletebilirsiniz. Ayrıca Cumhurbaşkanlığına, e-Devlet dışındaki başvuruların yanı sıra, posta, faks, e mail veya elden başvuru da yapılabilmektedir.

Son olarak da CİMER' e ALO 150 hattını arayarak da ulaşabilmek mümkündür.

SGK yapılan ihbarları değerlendirirken ALO 170 ve farklı yöntemlerle alınan ihbarlarla yapılan denetim ve ihbarlar arasında büyük zaman geçebilmektedir. Ancak CİMER yoluyla yapılan ihbarlar öncelikli olarak incelenmekte ve sonuca kavuşturmaya çalışılmaktadır.

### **2.3.2.3. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi**

Bu projenin birincil hedefi, Türkiye’de kayıt dışı istihdama ve yabancı kaçak işçi istihdama neden olan faktörleri ortadan kaldırmaktır. Projede denetimin etkin, caydırıcı olarak uygulanması, mevzuat değişikliklerinin yapılması, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri ve bürokratik engellerin kaldırılması gibi faaliyetlerin sürdürülmesi, amaçlar bulunmaktadır. Kadim Projesi 04.10.2006 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, Türkiye’de ilk defa resmi olarak kayıt dışı ile mücadele başlatılmış olmuştur. Proje kapsamında, 5510 Sayılı Kanun’un 8. maddesinin yedinci fıkrası gereğince ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının gönderdiği belgelerin, Kimlik Bildirme Kanun’una istinaden Emniyet Müdürlükleri ve Jandarma Komutanlıklarınca formu ve tutanaklarının, Vergi Dairelerince de yoklama fişlerinin Kadim Servislerine intikalinden sonra Kadim Memurlarınca gerekli kontroller yapılmaktadır. Bu işlemler sonucunda kaçak işçi çalıştırdıkları tespit edilen işverenler hakkında cezai işlemler uygulanmaktadır<sup>277</sup>.

## **2.4. Sigortalı Bildiriminde Sahtecilik (Sahte Sigortalılık)**

### **2.4.1. Genel Olarak**

Kanunumuza göre sigortalı sayılmadıkları halde, Kurumu yanırlarak kendilerinin sigortalı gösterenlere sigorta dilince “naylon sigortalı” ya da “sahte sigortalı” denilmektedir<sup>278</sup> Kişiler bazen sigortalı olmadıkları halde pahalı ve uzun süreli tedavi gerektiren hastalıkların Kurum tarafından karşılanması için sahte

---

<sup>277</sup> Özhan, s.77

<sup>278</sup> Şakar, *Fiilen Çalışmadığınız Yerde Sigortalı Gösteriliyorsanız Kötü Sürprizlere Hazır Olun!*, s.113.

sigortalılık yoluna gitmektedirler. İşverenler ise ihale konusu olan işlerde ve bina inşaatlarında asgari işçilik miktarını doldurabilmek için paravan şirket kurarak (bu durum kanuna karşı hilenin en yaygın örneğidir), kişileri sigortalı göstermekte ve bazı bölgeler için verilen sigorta teşviklerinden yararlanmak için sahte sigortalılık yapılmaktadır. Bunların yanı sıra kişilerin erken emekli olma istekleri de bu amaçla yapılan bildirimler arasındadır<sup>279</sup>.

Yargıtay'ın istikrar kazanmış kararlarına göre, işverenin Kuruma işe giriş bildirgesinin vermesi tek başına yeterli olmamakta aynı zamanda sigortalının fiili çalışması da aranmaktadır. Bu kararın yanı sıra, işçinin işverenin emir ve talimatlarına hazır bulunması da sigortalılığın başlangıcı için yeterli bir unsurdur<sup>280</sup>.

Yargıtay sigortalıların çalışma süresine ilişkin karar alırken, öncelikle davaya konu olan işin yapıldığı döneme ait imzalı ücret bordrosu istenmiş, ücret bordrosu olmayan ya da ücret bordrosuna itiraz edilen dönemler için tanık ile başkaca deliller ışığında davacının çalışmasının tespitine karar verilebileceği göz önünde bulundurularak, tanık beyanlarındaki farklılığı gidermek için ilgili dönem için kayıtlı ve tarafsız tanıklara başvurmak, zabıta ile tespit edilecek, ilgili dönemde işyerine komşu olan işyerlerinin adresleri tespit edilerek, belediyelerden ve vergi dairelerinden bu işyerleri hakkında bilgiler getirilerek davalı işyeri ile yakınlıkları ve komşuluk ilişkileri tespit edilip, SGK' dan getirilen kayıtlar ile de aralarındaki ilişki incelenerek, gerçek bir çalışma olup olmadığı somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde ortaya koyulduktan sonra sonucuna göre karar verilmektedir<sup>281</sup>.

## **2.4.2. Benzer Kavramlar**

### **2.4.2.1. Kanuna Karşı Hile**

Kanuna göre hile, bir kişinin yanlış olduğunu bildiği veya doğruluğuna inanmadığı bir kısım yanlışların ve gayri kanuni hareketlerin kasten kandırma veya yanlış sunma niyetiyle yapılmasını kapsamaktadır<sup>282</sup>. Aynı şekilde hile, kişinin işine gelmeyen kanun maddesinden kaçınmasını, bir bakıma onu çiğnemesi anlamına gelmektedir. Kanun sözcüğü, bütün emredici hukuk kurallarını kapsamaktadır. Bu

<sup>279</sup> Özhan, s.66

<sup>280</sup>Murat Demircioğlu ve Ali Güzel, "İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri Ve Sorumluluğu", **İTO Yayınları**, İstanbul (2001), s. 47.

<sup>281</sup>Yargıtay 21. HD. 24.06.2014, E.2014/4469, K.2014/14865.

<sup>282</sup> Murat Emir, "Hile Riskinin Denetim İle İlişkisi", **İSMMMO Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:88, s. 88.

durumda kanun hükmünde kararname, Anayasa, içtihadı birleştirme kararları, kanun yerine geçen, onun yerini alan sözleşme hükümleri, hatta yaptırım olan örf ve adet kurallarına karşı hile yapılabilir. Buradaki hile kelimesi öz anlamından daha farklı bir şekilde, kanunu bertaraf etmek, kanundan kaçınmak, kanun koyucunun iradesine karşı koymak anlamlarını içermektedir.

Taraflar, muvazaada olduğu gibi kendi aralarında bir amaca ulaşmak için sözleşme yapmaktadır. Ancak kanuna karşı hilenin muvazaadan ayrılan yanı, yaptıkları sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmasını istemeleridir. Örneğin, asıl işverenin yanında çalışan işçinin hakları kısıtlanmadan alt işverenin yanında çalıştırılması gerekmektedir. Tarafların böyle bir işçiyi doğrudan alt işveren yanında çalışması yerine başka bir işverenin yanında çalışıyor gibi gösterip sonra o işveren ile yapacakları ödünç iş ilişkisi kapsamında alt işverenin yanında çalıştırılması halinde durum böyledir<sup>283</sup>.

#### 2.4.2.2. *Muvazaa*

Muvazaa sözlük anlamıyla danişıklı anlamına gelmektedir. Muvazaa, irade ile beyan arasında istenilerek meydana getirilen uygunsuzluk anlamındadır. Aynı şekilde muvazaa, bir kimsenin istemediği bir şeyi kasten beyan etmesi anlamına gelmektedir. Muvazaa mevzuatta açık bir şekilde tanımlanmadığından, doktrinde birçok farklı şekilde tanımlama yapılmaktadır<sup>284</sup>. Sözleşmelerde tarafların irade beyanları karşılıklı ve birbirine uygun olmalıdır (TBK. md. 1). Ancak tarafların irade beyanlarında birbirlerine uygun değilse tarafların gerçek iradelerine bakılır. İrade beyanlarındaki söz konusu uygunsuzluk isteyerek oluşabileceği gibi istemeyerek de oluşabilmektedir. Tarafların iradesi ile beyanları arasındaki istenilerek meydana gelen uygunsuzluk anlamına gelen muvazaa, Türk Borçlar Kanunu'nun 19. Maddesinde, bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesi ve yorumlanmasında, tarafların istemeyerek ya da gerçek amaçlarını gizlemek amacıyla kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır

Muvazaalı sözleşmelerde taraflar gerçek iradelerinin dışında bir sözleşme yapma durumu vardır. Muvazaa ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; mutlak muvazaa ve nisbi muvazaadır. Mutlak muvazaa, tarafların aralarında bir sözleşme yapmalarına rağmen bu

---

<sup>283</sup> Talat Canbolat, "Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları", **Kamu-İş**, Antalya (2010), s. 36.

<sup>284</sup> İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, Ankara: Seçkin Yayınları, 2008, s. 27.

sözleşmenin hiçbir hüküm doğurmadığı konusunda hemfikir olmalarıdır. Ancak nisbi muvazaa da ise taraflar asıl iradelerini gizlemek için görünürde bir sözleşme yapmaktadırlar ve bu gizli sözleşmenin hüküm doğuracağı konusunda taraflar hemfikirdir<sup>285</sup>.

Muvazaa Yargıtay'ın bir kararında şu şekilde tanımlanmıştır: “*Açıklanan beyanlarının gerçek maksatlarına uymadığını bildikleri halde, akitlerin kastettikleri durumdan başka bir hukuki ilişkide kendilerini anlaşmış gibi göstermiş olmaları halidir.*”<sup>286</sup>

#### **2.4.2.3. Muvazaa ile Kanuna Karşı Hile Arasındaki Benzerlikler**

Her iki durumda da tarafların sakladıkları bir irade ve bir samimiyetsizlik vardır. Muvazaalı işlemlerde taraflar görünüşteki sözleşmeyle gerçek iradelerini saklamaktadırlar ve görünüşteki sözleşmeyi tamamen hükümsüz kılmaktadırlar. Ancak kanuna karşı hilede gizli bir sözleşme yoktur. Bu sözleşmede saklanan niyet gizlidir ve aldatma yönündedir. Doktrinde farklı görüşler olsa da her iki yolda batıl ve geçersizdir<sup>287</sup>.

Sigortalıların bildiriminde ilk defa tecili yapılacak işyerlerinin ya da tescilli bulunmakla birlikte denetlenen işyerinden henüz Kuruma bildirilmeyen sigortalılara geriye dönük hizmetlerin tespiti durumlarında, sadece sigortalının ve işverenin beyanlarına bakmamakta aynı zamanda bulunması durumunda çalıştığını kanıtlayan belgeler (işe giriş belgesi, sağlık raporu, işe başvuru sırasında alınmış ikametgah ilmühaberi, savcılık temiz kağıdı, işçi çizelgeleri vb.) tedarik edilip incelenmeli, gerekirse işyerinde önceden çalışan sigortalıların ifadeleri alınmalı, bunların mümkün olmaması durumunda ise çevre araştırması yapılarak “muvazaa” ve “kanuna karşı hile” yoluyla hizmet kazanımına engel olunmalıdır<sup>288</sup>.

#### **2.4.3. Borçlar Hukuku Bakımından**

Borçlar Kanunu'nun 18. Maddesinde “Akitlerin Tefsiri Muvazaa” başlığı altında, “*Bir akdin şekil ve şartlarını tayinde, iki tarafın gerek sehven gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirleri ve isimlere bakılmayarak,*

<sup>285</sup> Oğuz, Tufan, **Borçlar Hukuku**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 37.

<sup>286</sup> YİBK, 07.10.1953 K. 8/7, **Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları Dergisi**, C: 4, s. 518.

<sup>287</sup> Nihat Yavuz, **Muvazaa, İnançlı İşlem, Nam-ı Müstear ve Kanuna Karşı Hile Davaları**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2001, s. 1003.

<sup>288</sup> SGK, 2013/5 sayılı Genelge, s. 190.

*onları hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır.*”hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm sözleşmenin tanımlanmasında yetersiz kalıp daha çok sözleşmenin yorumlanmasına ilişkindir. Muvazaanın açık bir tanımı Kanunlarımızda mevcut değildir. Doktrinde ve Yargıtay kararlarına baktığımızda farklı tanımlar görmekteyiz ancak genel olarak tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla yaptıkları bir sözleşmenin aralarında hüküm ve sonuç doğurması konusunda anlaşılması olarak tanımlanmaktadır. Ancak kanuna karşı hile de tarafların emredici bir kanun hükmünün yasakladığı amaca ulaşmak hukuk sisteminin izin verdiği başka bir yolla ulaşmalarına denir. Burada emredici kanun hükümler tarafların ulaşmak istediği amacı yasaklamaktadır<sup>289</sup>.

Fiili bir çalışmak olmaksızın, sigortalının Kuruma çalışıyor olarak bildirilmesi sahte sigorta bildirimidir ve bu husus Türk Borçlar Kanun’un 19. maddesinde de mutlak muvazaa olarak düzenlenmiştir. Muvazaalı işlemlerde tarafların arasında üçüncü kişileri aldatmak amacıyla görünürde bir işlem yapılmaktadır. Ancak kendi aralarında bu sözleşmenin hükümleri bir sonuç ifade etmeyecek ve aralarında ki gizli işleme göre sonuç ve hüküm doğuracaktır. Muvazaalı işlemler mutlak muvazaa ve nispi muvazaa olarak ikiye ayrılmaktadır. Taraflar arasında üçüncü kişileri aldatmak için yapılan işlem kendileri için hüküm ve sonuç doğurmuyorsa mutlak muvazaa, hüküm ve sonuç doğuruyorsa nispi muvazaadır. Sahte sigortalı bildiriminde ise tarafların arasında işlem üçüncü kişi olan SGK’yı aldatmak amacıyla yapılmakta ve sigortalının burada fiili olarak çalışıyor gösterilmektedir. Bu işlem muvazaalı işlemdir ve geçersizdir. Batıl olan işlem baştan itibaren kendiliğinden hukuki sonuçları doğurmaz. Batıl olan bu işlem belirli bir sürenin geçmesiyle, butlan sebebinin ortadan kalkmasıyla ya da edimlerin ifasıyla da geçerli hale gelmeyecektir. Yani butlan halindeki bir işlem kesin geçersizlik durumundadır<sup>290</sup>.

#### **2.4.4. İş Hukuku Bakımından**

Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen muvazaanın, 4857 sayılı İş Kanunu çıkana kadar ayrı bir şekilde düzenlenme ihtiyacı giderek artmış ve İş Kanunu’na göre çıkarılan Alt İşverene Yönetmeliği ile de sınırları belirgin bir şekilde düzenlenmiştir.

---

<sup>289</sup> Talat Canbolat, s. 26-29.

<sup>290</sup> Oğuz Karadeniz ve Hülya Karadeniz, “SSK’ya Sahte Sigortalı Bildirimi ve Sonuçları”, *İş Kanunu*, 9 Ocak 2012, <http://iskanunu.com/genel/545-sskya-sahte-sigortalı-bildirim-ve-sonuclari/> (18.04.2020).

4857 sayılı Kanunda muvazaaya ilişkin tanım yapılmamakta ancak Kanun'un 2. ve 3. maddeler de muvazaaya ilişkin bilgiler yer almaktadır<sup>291</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı ve daha önce alt işverenin yanında çalışan işçi için asıl işveren- alt işveren ilişkisi kurulamayacağı belirtilmiştir. Aksi durumlarda genel olarak ilişkinin muvazaalı olarak görülüp ve başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak sayılacaktır. Ayrıca, teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilmeyeceği hükmedilmektedir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi 6. fıkrasına göre, alt işveren kendi işyerinin tescili için asıl işverenle yaptıkları sözleşmeyi ve gerekli belgeleri Kuruma bildirmesi gerekmektedir. Bölge müdürlüğünce tescilin yapılan işyerlerinin belgeleri gerektiği zaman iş müfettişlerince ilgilenmektedir. İncelemesi sonucu ortaya çıkan muvazaalı sözleşmeler için gerekli işlemler yapılmaktadır.

#### **2.4.5. Ceza Hukuku Bakımından**

Sigortalılık bildiriminde sahtecilik, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 157. maddesindeki tanıma göre, hileli bir davranışla bir kimseyi aldatıp, onu veya bir başkasını zarara sokarak, kendisine veya bir başkasına yarar sağlamak dolandırıcılıktır. Türk Ceza Kanunu'nun 157. Maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde nitelikli dolandırıcılık başlığı altında dolandırıcılık suçunun, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının zararı doğacak şekilde işlenmesi durumunda, iki yıldan yedi yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası almaktadır.

TCK'nin resmi belgede sahtecilik başlıklı 204. Maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkrasına göre, resmi belgede sahtecilik yapan, gerçek bir resmi belgeyi başkasını aldatacak şekilde değiştiren ya da sahte resmi belgeyi kullanan kişi iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadırlar. Bu suçun bir kamu görevlisi tarafından işlenmesi durumunda üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Resmi belgenin, kanun hükmü gereği sahteliği sabit oluncaya kadar geçerli olan belge niteliğinde olması halinde, verilecek ceza yarısı oranında arttırılmaktadır.

---

<sup>291</sup> Özhan, s.72

Resmi bir belgeyi düzenleme yetkisine sahip olan kamu görevlisinin yalan beyanda bulunması durumunda üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılmaktadır (TCK m. 206).

Kişinin, özel belgeyi sahte olarak düzenlemesi veya gerçek bir özel belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştirmesi ve kullanması durumunda, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Bir sahte özel belgeyi bu özelliğini bilerek kullanan kişi de birinci fıkradaki hükme göre cezalandırılmaktadır (TCK 207/1,2).

Ayrıca TCK'nın 265. maddesinin birinci fıkrasına göre, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetim ve kontrolle görevli personelinin sahte sigortalılığı tespitinde görevini yapmasını engellemek amacıyla, cebir ve tehdit kullanan kişi, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Bu suçun yargı görevlisine yapılması halinde kişiler, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası uygulanmaktadır (TCK md. 265/2). Bu suçu işleyen kişi kendisini tanımayacak bir hale koyarak suretiyle veya birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi durumunda, verilecek ceza 1/3 oranında artırılmaktadır (TCK md. 265/3). Aynı şekilde bu suçun silahla ya da var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza yarı oranında artırılmaktadır (TCK md. 265/4). Bu suç işlenirken kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış hallerinin gerçekleştirilmesi halinde, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümlerde uygulanmaktadır (TCK md. 265/5).

Yargıtay bir kararında, dolandırıcılık suçundan yapılan yargılamada; Suç tarihinde yürürlükte bulunan ve lehe olan mülga 765 sayılı TCK'nın 102/4. ve 104/2.. maddelerinde öngörülen dava zamanaşımının, suç tarihinden temyiz inceleme tarihine kadar gerçekleştiği anlaşılmış olduğundan; davanın düşürülmesine hükmetmiştir. Ancak, karar; muhasebecinin, sahte işe giriş bildirgesi ve ücret bordrosu hazırlaması, mülga 765 sayılı TCK'nın 339/1. (5237 sayılı TCK` nun 204/2. ) maddesindeki suç oluşturduğu gerekçesiyle bozulmuştur<sup>292</sup>.

---

<sup>292</sup>Yargıtay, 11.HD., 12.06.2013, E.2012/20277, K.2013/9916.

## **2.4.6. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından**

### **2.4.6.1. Genel Olarak**

Prime dayalı olarak uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde, sosyal güvenlik sisteminin içerisinde dâhil olma, çalışma ya da mesleki faaliyet (bağımlı-bağımsız) ölçütlere göre belirlenmektedir. Daha önceki konularda da bahsedildiği gibi sigortalılık iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte değil, fiilen çalışmanın başlanıldığı tarihte yapılmaktadır. Konu hakkında Yargıtay'ın yerleşik içtihatı da bu yöndedir. Ayrıca, fiili çalışmanın yanında, çalışmak için işverenin emrinde hazır bulunmak, bazı durumlarda sigortalının başlaması için yeterli görülebilmektedir. Sonuç olarak Yargıtay'a göre, kişinin iş sözleşmesi yapıp, sigortalı olarak kuruma bildirilmesi sigortalının başlangıcı için yeterli olmayıp aynı zamanda 5510 sayılı Kanun'un belirttiği şekilde de fiilen çalışmanın da olması gerekmektedir<sup>293</sup>.

İşverenler tarafında Kuruma sigortalı bildirimleri yapılan kişiler, hizmet akdiyle fiilen çalışmıyorsa ya da hizmet akdi yapılmış olmasına rağmen fiilen çalışmıyorsa veya hizmet akdinin unsurları oluşmamışsa, bu kişiler sigortalılıklarında sahtelik vardır. Ayrıca, sahte sigortalı bildirim yapan işverene ait işyeri, faal olabileceği gibi gayri faal de olabilmektedir<sup>294</sup>.

4/a sigortalının emeklilik şartları 4/b sigortalıların emeklilik şartlarından daha kolay olduğundan dolayı, 4/b sigortalılar tanıdıkları ya da anlaştıkları kimseler vasıtasıyla çalışmadıkları halde işveren tarafından sigortalı gösterilmektedir<sup>295</sup>

Sahte sigortalılık genellikle emeklilik veya ağır hastalıkların tedavisi gibi amaçlarla sahte sigortalılık yapılmakta olup, bu kişileri sigortalı olarak Kuruma gösteren işverenleri ağır yaptırımlar beklemektedir. Sahte sigortalılığın tespiti edilmesi durumunda, bu kişilere ödenen emekli aylıkları ve sağlık giderleri faiziyle birlikte geri alınmakta ve sahte sigortalı bildiriminde bulunan işverenlere idari para cezaları uygulanmaktadır. Bunun sonucunda hem sahte sigortalı olarak çalışan kişi hem de sahte sigortalılık ilişkisindeki işveren iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına çarptırılabilir. Tanıdıklarına ait işyerlerinde ya da bu amaçla kâğıt üzerinde

<sup>293</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 150-151.

<sup>294</sup> Celalettin İşcan, "Sahte Sigortalılıkla İlgili Kısa Bir Değerlendirme", **Bakış Açısı Dergisi**, S: 1 (Şubat 2014), s. 38.

<sup>295</sup> Şakar, *Fiilen Çalışmadığınız Yerde Sigortalı Gösteriliyorsanız Kötü Sürprizlere Hazır Olun!*, s. 113.

kurulmuş naylon şirketler üzerinden, sigortalı olarak çalışmadıkları halde sahte sigortalılık ilişkisi kuranlara çok ağır yaptırımlar içeren hükümler bulunmaktadır<sup>296</sup>.

Çalışma ya da iş ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, işin işverene ait işyerinde yapılması ve çalışanın sigortalı sayılmayanlar arasında bulunmaması, Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatıyla Sosyal Sigortalar anlamında sigortalı niteliği kazanmanın koşulları arasında sayılmıştır. Sahte sigortalılık tespit edildiğinde; sahte sigortalıya ait çalışmalar iptal edilmekte, bu çalışmalara ait sigorta prim gün sayıları ve prime esas kazançları o kişinin sigortalılık hizmetlerinden silinmektedir. Bunun sonucu olarak da; eğer bu kişi silinen çalışmalarının neticesinde emeklilik hakkını kaybediyorsa, bağlanmış olan emeklilik maaşı kesilmekte olup, sahte sigortalı olan kişiden ve onu Kuruma bildiren işverenden yasal faiziyle Kurum tarafından geri alınmaktadır. Sahte sigortalılığın tespiti sonucunda kişinin silinen çalışma sürelerinin hizmet borçlanması veya herhangi bir şekilde doldurulması mümkün olmadığından bu süreler heba olmaktadır. Aynı zamanda sahte sigortalılık sonucunda yararlanılan sağlık hizmeti varsa, bu hizmetlerin karşılığı yasal faiziyle birlikte Kurumca geri istenmekte ve eğer bir iş göremezlik ödeneği ödenmesi durumunda iptal edilen sigortalı bildirimine dayanılarak yasal faiziyle birlikte geri istenmektedir. Naylon şirket, işyeri kuran ve sahte sigortalı bildirim yapan kişiler hakkında Savcılıklarına suç duyurusunda bulunmakta olup; dolandırıcılık, sahtecilik ve Kuruma zarara uğratma gibi suçlardan, haklarında hapis cezası talebiyle dava açılabilir<sup>297</sup>.

Basın da çıkan bir habere göre; Antalya'da paravan şirket üzerinden kendilerini sigortalı gösteren 321 kişi hakkında dava açılmış, çalışıyormuş gibi gözüktükleri paravan şirketten aldıkları maaş bordrolarıyla bankalardan kredi çektikleri de iddia edilen sanıklar hakkında, her bir suç için 5 yıla kadar hapis cezası istenmiştir. Antalya 3'üncü Ağır Ceza Mahkemesi'nde görülen davada, 321 kişiden 31'inin savunması alınmış ve banka veya kredi kurumlarınca tahsis edilmemesi gereken krediyi sağlamak amacıyla, dolandırıcılık, kamu kurumu ve kuruluşlarının zararına dolandırıcılık, resmi belgede sahtecilik, suç işlemek amacıyla örgüt kurmak gibi suçlardan yargılanan sanıklar, yaptırımlarının suç olduğunu bilmediklerini iddia etmişlerdir. Davada sanıkların birçoğu A şahsını suçlayarak, aylık sigorta ücretinin oldukça altında bir ücreti A şahsına verdiklerini ve karşılığında çalışmadıkları şirketlerde çalışıyormuş gibi

---

<sup>296</sup> Özhan, s.75.

<sup>297</sup> Resul Kurt, "Sahte Sigortalılık Başınızı Ağrıtır", *Dünya Gazetesi*, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/sahte-sigortalilik-basinizi-agritir/17979>, (18.04.2020).

gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Sanıklardan biri, sigortasız olarak bir kahvehanede çalışmaktadır. Daha sonra bir arkadaşının aracılığıyla A kişinin kendisini düşük ücretle sigortalı gösterdiğini iddia etmekte ve “*Yaptığının suç olduğunu bilmiyordum. SGK’nın kayıtlarında primlerinin yatırıldığını gördüğüm için sorun olmadığını düşünüyordum.*” şeklinde ifade vermiştir<sup>298</sup>.

4/a’lı sigortalı kapsamında sahte sigortalılık bildirimlerinde aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

Bir kimsenin sigortalı sayılması için;

- İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin bir hizmet akdine dayanması,
- Hizmet akdine göre çalışanın iş görme borcunu yerine getirmesi gereken yerde çalışması,
- 5510 sayılı Kanun’un 6. maddesinde belirtilen sigortalı sayılmayan kimseler arasında yer almama, koşullarının hep birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Yukarıdaki şartların birinin gerçekleşmemesi durumunda sigortalılık hali gerçekleşmemektedir.

Uygulamalarda ise pek çok 5510 sayılı Kanun tarafında sağlanan yardımlardan yararlanmak amacıyla, fiilen çalışmanın olmamasına rağmen sigortalının hizmet bildirimleri yapılmaktadır<sup>299</sup>.

#### ***2.4.6.2.Sahte Sigortalılığın Kurum Tarafından Tespiti***

Kurum sahte sigortalılığın tespiti için yaptığı çalışmalarda aşağıdaki unsurlara dikkat etmektedir<sup>300</sup>

##### ***2.4.6.2.1. İşyeri Dosyalarının İncelenmesi***

Kurum sahte sigortalının tespitinde işyeri dosyalarını incelemektedir. Kurum bu dosyalara bakarak; işyerinin kanun kapsamına alınış tarihi, işyeri bildirgesinde kayıtlı iş/işlerin niteliği, aylar itibariyle Kuruma yapılan bildirimler, inceleme dönemi

<sup>298</sup>“SGK, Yüzlerce Kişiyeye Dava Açtı”, *Milliyet*, 06 Ekim 2015, <http://www.milliyet.com.tr/sgk-yuzlerce-kisiye-dava-acti/ekonomi/detay/2127627/default.htm>, (18.04.2020).

<sup>299</sup> 2013/5 sayılı SGK Sosyal Güvenlik Denetmenliği Denetim Standartları Genelgesi s. 128

<sup>300</sup> Özhan, ss. 78-81

itibariyle işyeri çalışanlarının kimler olduğu, işveren/şirket ortaklarının kimler olduğu, adresleri ve bunun gibi bilgilere ulaşmaktadır.

#### ***2.4.6.2.2. Sigortalının Şahsi Dosyasının İncelenmesi***

Kurum işyeri dosyasının yanında sigortalıların da şahsi dosyalarını incelemektedir. Böylece sahte sigortalılık şüphesi duyulan sigortalıların, daha önce çalıştığı işyerlerinin neler olduğu, sigortalı işe giriş bildirgesinin Kuruma yasal süresinde verilip verilmediği, tespit edilebiliyorsa uzmanlığı, kariyeri, daha önceden bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığı, istirahatlı kaldığı süreler, sosyal güvenlik kaydı ile başlangıç ve sona erme süreleri gibi bilgileri tespit edilmektedir.

#### ***2.4.6.2.3. İşyerinde Yerel Denetim Yapılması***

Kurum sahte sigortalılık şüphesi duyulan kişinin sigorta bildirimini yapan işyerine yerel denetim yapabilmektedir. Denetimde o sırada işyerinde çalışanlar tespit edilmekte, o sıra da çalışmayanların ise gerekçeli nedenleri öğrenilerek ilgili belgeler kontrol edilmekte, belgeleri yoksa eğer Kuruma ifade için çağırılmaktadır. Özellikle de sigortalılarından şüphe duyulan kişinin ifadesi alınırken, işyerinin adresi, işyerinin bölümleri, yerleşim planı, bölümler itibariyle çalışan işçilerin kimler olduğu gibi bilgiler elde edilip, değerlendirilir.

#### ***2.4.6.2.4. Adına Sigortalı Hizmet Bildirimlerin İfadesinin Alınması***

Kurum hem vatandaşları çağırıp aldığı ifadelerde hem de yerel denetim sırası ifade alınırken temel olarak şu bilgiler alınmalıdır:

- Sigortalının kendi tüm sigortalılık süresinde işverenleri ve adresleri de belirtilmek suretiyle iş/işler ve süreleri hakkında,
- Sigortalının çalıştığı işyerinin adresi, işyerinde yapılan iş, işyerinde hangi işleri yaptığı, işyerinde yaptığı iş konusunda bir uzmanlığının bulunup bulunmadığı hakkında,
- Sigortalının daha önceden kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu kimselerin herhangi bir hastalığının olup olmadığı hakkında,
- Sigortalının eğer boşta geçen süreleri varsa bu sürelerde geçimini nasıl sağladığı hakkında,

- Sigortalının çalıştığı işverene/şirket ortakları ile bir akrabalığı ya da bir yakınlığı bulunup bulunmadığı hakkında,
- Sigortalının çalıştığı işyerinde, çalışmasının karşılığında aldığı ücret hakkında,
- Sigortalının aldığı ücrete karşılık herhangi bir belgeyi imzalayıp imzalamadığı hakkında,
- Sigortalının işyerindeki günlük ve haftalık çalışma saatleri hakkında,
- Sigortalının diğer çalışanlar hakkında,
- Sigortalının çalıştığı işyerinin genel tarifi (Yerleşim planı, makine ve demirbaşların durumu gibi işyerinin kurlu düzeninin anlatılması) hakkında,
- Sigortalının vergi muafiyeti ile sosyal güvenlik kaydının bulunup bulunmadığı ve buna ilişkin süreleri hakkında,

bilgiler ifade alınırken elde edilmektedir. Ayrıca, işyerindeki diğer çalışanlarının ifadesinin alınmasında da yukarıdaki bilgilere ek gerekli olduğunda şu bilgilerde elde edilmek için ifade sırasında sorulabilmektedir:

- Sahte sigortalı şüphesi bulunan kişiyi tanıyıp tanımadığı, bu kişinin ne zamandan beri işyerinde çalıştığı ve yaptığı iş,
- Sahte sigortalı şüphesi bulunan kişinin veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin daha önceden bir rahatsızlığı olup olmadığı, gibi konular hakkında bilgi alınabilmektedir.

#### ***2.4.6.2.5. İşyeri Muhasebecisinin Tespiti ve İfadesinin Alınması***

İşyerlerinin muhasebecileri işyeri hakkında oldukça geniş ve önemli bilgilere sahip olmaktadır. Bundan dolayı Kurum özellikle işyeri muhasebecisinin ifadesine başvurmaktadır. İlk önce işyeri muhasebecisi tespit edilerek işyeri, işveren, işyerinden Kuruma yapılan bildirimler, işveren ile akrabalığının olup olmadığı, işveren ile ticari ilişkisi, işyerinden Kuruma bildirilen sigortalılar ile ilişkisi, işyeri kayıtları gibi konularda ayrıntılı bilgi alabilmektedir.

#### **2.4.6.2.6. Çevre Araştırması Yapılması**

Eğer Kurum tarafından yapılan yerel denetim, işyerinin terk, tasfiye vb. nedenlerden dolayı kapalı olmasından dolayı yapılamıyorsa veya incelenen işyerinden konuyu ortaya açığa çıkaracak ifadelerin alınamaması ya da incelemenin sürekli duraklatılması neticesi, işyerinin çevresindeki işyerleri, çalışanlar veya kat sakinleri gibi üçüncü kişilerle de görüşülerek, inceleme ve araştırma yapılabilmektedir. İşyeri çevresinde yapılan inceleme ve araştırma da sahte sigortalı şüphelisinin tanınıp tanınmadığı, meleği, geçimini nasıl sağladığı, kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bir rahatsızlığı olup olmadığı gibi konularda bilgi edilmeye çalışılır.

#### **2.4.6.2.7. İşyeri Kayıt Ve Belgelerin İncelenmesi**

Sahte sigortalı şüphesi bulunan kişinin aşağıdaki konulara ilişkin kayıt ve belgelerinin incelenmesi gerekmektedir:

- Sigortalının aylar itibariyle aldığı ücretleri ve ücretlerin işyerine kayıtlarında bulunup bulunmadığı,
- Sigortalının işe giriş bildirgesinin yasal süresi içerisinde Kuruma verilip verilmediği,
- Sigortalının işe giriş bildirgesi, iş sözleşmesi ve ücret ödeme bordroları veya makbuzlarındaki imzalarının birbirine uyuşup uyuşmadığı,
- İşe giriş veya işten ayrılış bildirgesinin yapılıp yapılmadığı,
- Sigortalının işyerinde yaptığı işin ne olduğu,
- Ücret ödeme bordrolarında kayıtlı ücret tutarları ve işçi sayılarının ilgili vergi dairesine verilen muhtasar beyannamelerde kayıtlı belgelerle uyumlu olup olmadığı,
- Sigortalının çalıştığı işveren ile bir akrabalık, dostluk ya da ticari ilişkilerinin bulunup bulunmadığı,
- İşyeri kayıtlarından saptanan usulsüzlükler, belirlenip tutanağa kaydedilmelidir.

#### **2.4.6.2.8. İşveren veya Vekilinin İfadesinin Alınması**

Kurum'un denetim görevinde bulunan memurlarınca işveren veya işveren vekilinin ifadesi alınırken temel olarak şu konulara dikkat edilmelidir:

- İşverenin, sigortalı ile bir akrabalığın, tanışıklık ya da ticari bir ilişkisinin olup olmadığı,
- Sigortanın işe giriş tarihi ve işyerinde yaptığı iş/işler,
- İşverenin aylar itibariyle sigortalıya ödediği ücretler,
- Sigortalı veya hak sahiplerinin işe girmeden önce herhangi bir hastalığının bulunup bulunmadığı,
- İşyeri kayıtlarından saptanan usulsüzlükler konularında bilgisi alınarak tutanağa kaydedilmelidir.

#### **2.4.6.2.9. Tespitlerin Değerlendirilmesi**

Kurumca sahte sigortalıya ilişkin yapılan inceleme ve araştırmalar neticesinde, sahte sigortalığın saptanması durumunda şu hususlar yerine getirilmektedir:

- Kuruma sahte sigortalı bildiriminde bulunulan kişinin sigortalı hizmetlerinin ve eğer ilk tescil ise sigorta sicil numarasının iptali,
- İşverenin Kuruma sahte sigortalı bildiriminde bulunduğu dönemlere ait aylar itibariyle, işyeri kayıt ve belgelerinin Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca geçersiz sayılarak her bir geçersizlik hali için ayrı ayrı idari para cezası uygulanması,
- Sahte sigortalının bildirim yapıldığı dönemlere ait Kurum tarafından kendilerine veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler için yapmış olduğu yersiz masraflar sahte sigortalı bildiriminde bulunan işveren ve sahte sigortalıdan müşterek olarak tahsili,
- Gerçeğe aykırı olarak belge düzenlenmesinden dolayı sorumlara olanlara Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunması,
- Sahte sigortalı için ödenen primlerin Türk Borçlar Kanun'unun 80. Maddesi uyarınca Kuruma irat kaydedilerek iade edilmemesi, hususlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

#### **2.4.6.3. Asgari İşçilik Uygulamaları**

Özel bina inşaatı yapımından işverenler maliyeti düşürmek için asgari işçilik uygulamasına aykırı hareket etmekte ve bunun sonucunda ciddi idari para cezaları ödemek gibi olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar. Sahte sigortalılık bakımından en fazla

karşılaşılan durumlardan biriside asgari işçilik uygulaması uygulanması gereken durumlarda işverenlerin, kendi akrabaları veya tanıdıklarının fiilen çalışmaları olmaksızın Kuruma sigorta bildirimlerini yapmalarıdır<sup>301</sup>.

5510 sayılı Kanun'un. 85. Maddesi birinci fıkrasına göre, işverenin, işin emsaline, niteliğine, kapsamına ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunulduğunun tespit edilmesi durumunda, işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarı; yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı ilgili meslek ve kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak tespit edilmektedir. Söz konusu tespitler, Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlar tarafından yapılmaktadır.

Örneğin, 20 katlı bir bina yapan işveren bu iş için üç sigortalı bildirmiş, üçyüz müşteriye servis yapabilen bir lokantada işverene sadece iki kişiyi çalıştırdığına dair bildirim yapması, bir vakıf üniversitesinin profesörünün prime esas kazancının asgari ücretten bildirilmiş olması gibi gerçeğe uygun olmadığı açık olan olaylarda asgari işçilik incelemesine davet edilecektir<sup>302</sup>.

Asgari işçilik tutarının belirlenmesine yönelik incelemeler, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Bunlar "asgari işçilik incelemesi" ve "araştırma" adı verilen incelemelerdir. Asgari işçilik incelemesi işçilik gerektiren her türlü faaliyetin Kurumun denetim elemanları tarafından incelemesidir. Araştırma ise ihale konusu işler ve özel bina inşaatı gibi maliyeti belirlenebilen her türlü işin işverenlerin yasal kayıt ve belgeleri incelemeden işyeri dosyalarının Kurum ünitelerince incelenmesiyle gerçekleştirilmektedir<sup>303</sup>.

#### ***2.4.6.4. Hastalık ve Analık Sigortası Yardımlarından Yararlanma Maksadıyla Yapılan Gerçek Dışı Bildirim***

Kendilerinin veya bakmakla yükümlü olan kişilerin çok yüksek tedavi masrafları gerektiren hastalıklara yakalanmaları durumunda kendilerini çalışıyormuş gibi

---

<sup>301</sup>Murat ÖZDAMAR ve Erdem ÇAKAR, "Sosyal Güvenlik Kurumuna Tescilli Olmayan Özel Bina İnşaatı Sahiplerinin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar", *Mali Çözüm Dergisi*, 2012, [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/109malicozum/15\\_murat\\_ozdamar.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/109malicozum/15_murat_ozdamar.pdf) (18.04.2020), s.253.

<sup>302</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s. 179.

<sup>303</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s. 179.

göstererek 5510 sayılı Kanun'un sağladığı faydalardan yararlanmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun'dan önce bu durum yaygınken, genel sağlık sigortası kapsamına alınan kişilerin kanun dışı yollara başvurmaları azalmıştır. Ancak, bu sahte sigortalılık durumundaki azalış istenilen seviyeye ulaşamamıştır<sup>304</sup>.

#### **2.4.6.5. 4/a Kapsamında Emekli Olma Maksadıyla Yapılan Gerçek Dışı Bildirim**

SGK mevzuatlarına göre emeklilik şartları, BAĞ-KUR mevzuatına göre özellikle 1999 yılı öncesi için daha kolay olduğu için emekliliğe hak kazanmalarına yakın olan 4/a sigortalılar fiilen çalışmasalar da kendilerini Kuruma çalışıyormuş gibi göstererek emekli olmaya çalışmaktadırlar. Bunun yanında 5510 sayılı Kanun' dan sonra kademeli emeklilik düzenlemesine dâhil olmayan kişiler hatta çocuklar bile fiilen çalışmadıkları halde kendilerini Kuruma sigortalı göstermektedirler<sup>305</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, erken emeklilik amacıyla sigorta tescili yapılan bir sigortalının, tescilini iptal eden Kurumun işlemine yönelik açılan davada, sigortalının sadece hizmet akdine göre çalışmanın yeterli olmayıp aynı zamanda fiilen çalışmanın da gerekli olması kararını vermişlerdir. Söz konusu durumu incelemek ve araştırmakla yükümlü olan Kurum'un gerektiğinde yerel denetim yapması ve ilgilerinin ifadesine başvurması ve kanıtlar göz önünde bulundurularak söz konusu husus için hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde çözümlenip, deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek, varılacak sonuca göre karar verilmelidir<sup>306</sup>.

#### **2.4.6.6. Sahte Sigortalılığın Hukuki ve Cezai Sonuçları**

Günümüzde sahte sigortalılık Sosyal Güvenlik Sistemimiz adına ciddi sorunlar oluşturmaktadır. Kurum bu sorunları gidermez için sahte sigortalılık neticesinde bazı yaptırımlarda bulunmaktadır. Bunlar; sahte sigortalılık bildirim yapılan kişinin bildirim hizmetlerinin iptali, gelir veya aylıklarının geri alınması, kurumca yapılan masrafların geri alınması, sahte sigortalılık bildiriminde ilgili kişiler adına suç duyurusunda bulunulması ve sahte sigortalı bildirim yapanlar adına idari para cezası uygulanması olarak sıralanabilmektedir.

---

<sup>304</sup> Oğuz Karadeniz ve Hülya Karadeniz.

<sup>305</sup> Özhan, s.81.

<sup>306</sup>Yargıtay 10.HD. 11.07.2011, E.2011/8183 - K.2011/10864.

#### **2.4.6.6.1. Bildirim Hizmetlerinin İptali**

Fiilen çalışmanın olmadığı halde sigortalılık bildirim yapılmış ise bu durumun Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından tespiti halinde hizmetler iptal edilecektir. Bu durumda iptal edilen sigortalılığa ilişkin primler de iade edilemez<sup>307</sup> Bildirim hizmetleri iptal edilen kişi Kurum'un bu işleminin iptali için İş Mahkemesine dava açabilmektedir. Dava sonucunda haklı bulunun sigorta hizmet bedelleri iptal edilen kişinin hizmet bedelleri iade edip, emeklilik hakkı kazandı ise emeklilik aylığı tekrar bağlanmaktadır<sup>308</sup>.

#### **2.4.6.6.2. Gelir veya Aylıkların Geri Alınması**

5510 sayılı Kanunu'nun 96. Maddesine göre, Kurumca 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 yapıldığı tespit edilen Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler kasıtlı ve kusurlu bir davranış sonucu doğmuşsa Kurumca geri alınmaktadır. Hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler geri alınabilmektedir. Bu ödemeler kanuni faiziyle birlikte geri alınmakta olup, Kurumdan alacağı olanların ise alacağından mahsup edilmektedir. Eğer ilgili kişilerin Kurumdan alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınmaktadır. Yersiz ödemenin gelir ve aylıklardan kesilmesinde, kesintinin başlayacağı ödeme dönem başı itibariyle kanuni faiziyle birlikte hesaplanana borç tutarı, gelir ve aylıktan %25 oranında kesilmek suretiyle uygulanmaktadır.

Yargıtay' da karara bağlanan bir davada, davacıya Kurum tarafından sahte sigortalılık tespiti yapılmış, davacı ise müfettiş raporunun aksini iddia edecek kuvvetli bir delil sunamamış, davalı aynı zamanda işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak fiilen çalıştığını bile ispatlayamamış olup Kurum tarafından kişinin Kuruma hizmetlerinin bildirilmesinin bildirilmesi ve bu hizmetleri de değerlendirerek emekli olması nedeniyle Kurumun kendine bağladığı emeklilik aylığını iyi niyetle

<sup>307</sup> Şakar, *Fiilen Çalışmadığınız Yerde Sigortalı Gösteriliyorsanız Kötü Sürprizlere Hazır Olun!*, s. 114.

<sup>308</sup> Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, 2.Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2010, s. 242.

almadığından ve iadenin gerektiğinden Kurumun sahte sigortalılıktan dolayı yaptığı işlemi yerinde bulup davayı reddetmiştir<sup>309</sup>.

#### **2.4.6.6.3. Kurumca Yapılan Masrafların Geri Alınması**

Kurum un denetim ve kontrolle görevleri memurlarınca tespit edilen sahte sigortalı bildiriminde, kişinin bildirim hizmetlerinin silinmesi, bağlanan gelir ve aylıkların iadesinin haricinde yapılmış olan tüm tedavi masrafları, yol giderleri vb. kanuni faizleriyle birlikte sigortalıya rücu edilir.

Zamanaşımın süreleri bakımından hatalı bildirimde kasıt ve kusurla yapılan bildirimlerde farklılık oluşmuştur. Mülga 506 sayılı Kanun'un 84. Maddesinin üçüncü fıkrasına göre hatalı işlemler nedeniyle primleri geri verilenlere (sahte sigortalı bildirimleri hariç), daha önce sağlanan yardımlara ait masraflar ilgililerden geri alınmazken, 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesine göre ise, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen her türlü ödemelerin Kurumca geri alınacağını hükme bağlanmıştır. 5510 sayılı Kanun bakımından yapılan ödemenin, bildirim yapanın kötü niyetinden kaynaklanıp kaynaklanmamasının bir önemi kalmamıştır<sup>310</sup>.

#### **2.4.6.6.4. Suç Duyurusunda Bulunulması**

Sahte sigortalı, asıl olarak kişinin sigortalılık şartlarını yerine getirmeden, kanuna aykırı olarak, hile yoluyla kendine menfaat sağlamak için Kuruma bildirilmesidir. Bu durum, Türk Ceza Kanunu'nun kamu güvenine karşı işlenen suçlar kapsamında değerlendirilir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun Ceza Hukuku başlıklı kısmında yer alan; 157, 204, 206, 207 ve 221. maddelerine dayanarak yapılan incelemeler sonucunda haksız çıkar sağlamak maksadıyla kendi iradesiyle ve bilerek bildirim yaptığı anlaşılanlar Cumhuriyet Savcılıklarına bildirilmektedirler<sup>311</sup>.

Kurumun sahte sigortalının Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunması ile ilgili bir örneğin de durum şu şekilde ifade edilmiştir: *“İhbar sonucu, bir işyerinde yapılan denetim esnasında Kurum müfettişlerince tanzim olunan rapora istinaden, ihbar olunan kişinin 12.11.2008 – 31.07.2009 tarihleri arasındaki sigortalılıklarının fiili olmaması nedeniyle iptal edilmiş ve iptal edilen dönemlerde*

<sup>309</sup>Yargıtay 10.HD., E. 2012/6703, K. 2012/18617.

<sup>310</sup>Fettah Ufaklı, “Sahte Sigortalılık”, <https://docplayer.biz.tr/6376180-Sahte-sigortalilik-1-giris.html>, (18.04.2020), s.3.

<sup>311</sup> Özhan, s. 85

*Kurumdan haksız sağlık yardımlarından faydalandığı anlaşıldığından Kurum zarara uğramıştır. Bahse konu şahıstan kurum zararı 24.05.2010 tarihi itibarıyla rücu edilmiştir. Sahte sigortalılığı tespit olunan şahsın, müfettiş raporunda ayrıntılı olarak belirtildiğı üzere fiili çalışmasının olmadığı böylece Kuruma zarar vermeye yönelik suçu işlediğı 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesi 1/a fıkrasının amir hükmü gereğı sigortalı olan kişinin fiili çalışmasının esas olması gerektiğı, başka bir deyişle; Kuruma sigortalı olarak bildirilip primleri düzenli olarak ödenmiş ise bile o işyerinde fiili çalışması olmayan kişinin sigortalı olarak kabul edilmesinin hukuken mümkün olmadığı gibi gerçeğe aykırı belge tanzim edilerek Kuruma verilmesinin suç teşkil ettiğinden, Kurumumuz Fazla ve Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğın 5. maddesinin 1. fıkrasında, "Kuruma verilen veya ibraz edilen belgelerle gerçeğe aykırı bildirimde bulunulması, Örneğı Kurumca hazırlanan belgelerle bildirilmesi taahhüt edilen durum değışikliklerinin bir ay içinde Kuruma bildirilmemesi, Sahte hizmet kazandırılmak suretiyle sağlık hizmetleri ve diğerk haklardan, ödeneklerden yararlanması ile gelir veya aylık bağlatılması", 3. fıkrada, "Birinci fıkranın (b) ve (d) bentlerinde belirtilen durumlar ile aynı fıkranın (f) bendi kapsamında, bir aylık döneme ilişkin gelir ve aylıkların her hangi bir kişi tarafından tahsil edilmesi hali hariç olmak üzere, Kurumun yanlış işlem ve ödeme yapmasına sebebiyet veren ve bu suretle adına borç tahakkuk ettirilen ve/veya borç tahakkuk ettirilmesine neden olan kişiler hakkında, ayrıca Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulur." hükümlerine istinaden suç duyurusunda bulunma zorunluluğı doğmuştur. Ayrıca müfettiş raporuna istinaden işyeri sahipleri hakkında daha önce suç duyurusunda bulunulmuş olup, Başsavcılığınız nezdinde tahkikat devam etmektedir."<sup>312</sup>.*

Kurum sadece işçi ve işverene suç duyurusunda bulunmamaktadır. Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca tespit edilen bir rapor bu duruma örnek oluşturmaktadır: Bir muhasebe bürosunun, birlikte çalıştığı kendilerine bağı birçok şirket statüsündeki işyeri üzerinden sahte sigortalı bildirim yaptığı tespit edilmiştir. Muhasebe bürosu aynı zamanda bu sahte sigortalıların bildirimleri için de bir paravan şirket kurmuştur. Muhasebe bürosuna bağı şirketlerin ise primleri ödemekte olup ve sahte sigortalı bildirilmesinden haberdar olmadıkları ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda tüm ilgililer hakkında Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulmuştur<sup>313</sup>,

---

<sup>312</sup> Özhan, ss. 85-86

<sup>313</sup> Özhan, s. 86

Ekleyelim ki, sahte sigortalılıkta işverenlerin bu sahteciliğin bedelinin daha ağır ödemektedir. Yaptıkları eylem Türk Ceza Kanunu' na göre 5 yıllık hapis cezasını gerektirdiği gibi SGK' nın ve vergi idaresinin idari para cezasını da işvereni beklemektedir<sup>314</sup>.

#### **2.4.6.6.5. İdari Para Cezası Uygulanması**

Sahte sigortalılıkla ilgili Kurumca verilecek idari para cezaları 5510 sayılı Kanun'unda düzenlenmektedir.

*“Tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla; defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte; kanunî tasdik süresi geçtikten sonra tasdik ettirilmiş olan defterlerin tasdik tarihinden önceki kısmı, işçilikle ilgili giderlerin işlenmemiş olduğu tespit edilen defterler, sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançların kesin olarak tespitine imkân vermeyecek şekilde usulsüz veya noksan tutulmuş defterler, herhangi bir ay için sigorta primleri hesabına esas tutulması gereken kazançların ve kazançlarla ilgili ödemelerin (sigorta primine esas kazancın ödemeye bağlı olduğu durumlar dâhil) o ayın dâhil bulunduğu hesap dönemine ait defterlere işlenmemiş olması halinde, o aya ait defter kayıtları geçerli sayılmaz ve bu geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için, aylık asgari ücretin yarısı tutarında; kullanılmaya başlanmadan önce tasdik ettirilmesi zorunlu olduğu halde tasdiksiz tutulmuş olan defterler geçerli sayılmaz ve tutmakla yükümlü bulunulan defter türü dikkate alınarak bu bendin (1) ve (2) numaralı alt bentlerine göre; Vergi Usûl Kanunu gereğince bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre tutulmuş defterler geçerli sayılmaz ve bu bendin (1) numaralı alt bendine göre ( SSGSSK 102 md./e-4),*

*İşverenler tarafından ibraz edilen aylık ücret tediye bordrosunda; işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkin olduğu ay, sigortalının adı, soyadı, sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı ve ücretin alındığına dair sigortalının imzasının bulunması zorunludur. Belirtilen unsurlardan herhangi birini ihtiva etmeyen (imza şartı yönünden makbuz mukabilinde veya banka kanalıyla yapılan ödemeler hariç) ücret tediye bordroları geçerli sayılmaz ve her bir geçersiz ücret tediye bordrosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında, idari para cezası uygulanır. İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümününün*

<sup>314</sup> Şakar, Fiilen Çalışmadığınız Yerde Sigortalı Gösteriliyorsanız Kötü Sürprizlere Hazır Olun!, s. 114.

*veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden, ayrıca geçersizlik fiilleri için idari para cezası uygulanmaz, sadece tutulan defter türü dikkate alınarak bu bendin 1, 2 ve 3 numaralı alt bentlerine göre idari para cezası uygulanır” (SSGSSK 102 md./e-5).*

Sonuç olarak, sahte sigortalılık Kurum tarafından o dönem için tespit edilmese bile daha sonraki zamanlarda tespit edilme ihtimali yüksektir. Sahteciliğin ortaya çıkması için alınan bütün tedbirlere rağmen SGK denetmenleri sahteciliği ortaya çıkarırsa sigortalının hizmetleri silinmektedir. Emekli olunmadığı gibi ödenilen primlerde geri alınamamaktadır. Emekli olunması durumunda da bilanço daha da ağırdır. Bu durumda emeklilik iptal edilmekte, yaşlılık aylığı ve sağlık harcamaları faiziyle geri alınmaktadır. En iyisi “azıcık aşım, kaygısız başım” demek ve hiç bu yollara başvurmamaktır<sup>315</sup>.

---

<sup>315</sup> Şakar, *Fiilen Çalışmadığınız Yerde Sigortalı Gösteriliyorsanız Kötü Sürprizlere Hazır Olun!*, s.114.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### HİZMET TESPİT DAVALARI

#### 1. GENEL OLARAK

Çalışanlar işe başlamalarıyla birlikte kendiliğinden sigortalılık statüsünün hak ve yükümlülüklerini kazanırlar ve bu hak ve yükümlülüklerden vazgeçemezler. Ancak bazı sigorta kollarından yararlanmak için tek başına sigortalılık yetmemekte, belirli gün prim ödeme ve çalışma süreleri aranmaktadır<sup>316</sup>. Doğal olarak birçok konuyu ilgilendiren bu bilgilerin Kuruma ulaşması oldukça elzemdir. Bundan dolayı sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladıkları haklardan faydalanmalarını kolaylaştırmak için işverenlere aylık prim ve hizmet belgesi vermesi, prim ödeme yükümlülüğü getirmesi gibi birtakım yükümlülükler getirilmiştir<sup>317</sup>. İşverenin Kuruma yapılması gereken bildirimleri yapmaması durumunda işverene İPC uygulanması, Kurumun işverene ait prim belgelerinin resen düzenlenmesi ve tespit edilmemiş olan sigortalılara İş Mahkemelerinde<sup>318</sup>, hizmet tespiti davası açma imkânı tanınmıştır<sup>319</sup>.

Bu davalara uygulamada hizmet tespiti davaları denilmektedir<sup>320</sup>. Hizmet tespiti davasıyla sigortalı, çalıştığı dönemlere ait çalışma süresinin ve prime esas kazançlarının tespitini istemektedir. Yargıtay Hukuk Dairesi'nin de verdiği karar göre, dava dilekçesinde açıkça belirtilmese bile çalışma süresinin tespiti, prim ödeme gün sayılarının tespiti ve prime esas kazançlarının talebini de içerir<sup>321</sup>.

Çalışanlar, fiili çalışmalarının Kuruma bildirilmediği takdirde gizli sigortalılık olgusu ortaya çıkar. Bu kaçak sigortalılar genellikle işten çıkarılma korkularından dolayı ihbarda bulunamamakta ya da sigortasız çalıştırıldıklarının çok sonra fark etmektedirler<sup>322</sup>. Denetim mekanizmasının iyi bir şekilde işlemesi işveren üzerinde yasalara uygun davranmalarına yönelik bir baskı kuracaktır<sup>323</sup>. Sigortalının

---

<sup>316</sup>YHGK., 14.4.2004, E. 2004/ 21-226, K. 2004/223.

<sup>317</sup>Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s.65.

<sup>318</sup>Tunçomağ, *Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümleri*, s.193.

<sup>319</sup>Güzel, Okur, *Caniklioğlu*, s.280.

<sup>320</sup>Demircioğlu ve Güzel, s.127

<sup>321</sup>Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s.73; YHGK. 08.11.2017, E. 2016/2341, K. 2017/1305.

<sup>322</sup>Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s.73.

<sup>323</sup>Zengin Gül Çiçek, "Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıt Dışı İstihdamile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi", (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), s.77.

çalışmalarının Kuruma bildirmemesi sigortalılık ilişkisine engel teşkil etmemektedir. Ancak bu çalışmaların tespiti için hizmet tespit davası açılması gerekmektedir.

Hizmet tespit davaları SSGSSK' nin 86. Maddesinin dokuzuncu fıkrasında düzenlenmiş olup, APHB' leri kuruma verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilmeyen sigortalılar, çalışmalarının tespiti İş Mahkemelerine hizmet tespit davası açmalıdırlar. Bu dava sigortalının çalışmalarının son bulunduğu yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde açılmalıdır. Mahkeme sigortalıların çalışmalarını saptarsa, belirtilen aylık kazanç tutarları ve prim ödeme gün sayıları dikkate alınmaktadır. Bu davada amaç, sigortalının Kurum tarafından tespit edilmeyen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarının Kurum tarafından bilinmesi sağlamak ve sigortalının bunun sonucundan kazanılan haklara kavuşmaktır<sup>324</sup>. Bu dava Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından büyük önem arz etmektedir. Böylelikle, bildirilmeyen sigortalılar tespit edilerek Kurum prim kazancı sağlamakta, kayıtdışı istihdama ve işverenler arasında oluşabilecek haksız rekabete engel olmaktadır<sup>325</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesi onuncu fıkrasında işveren tarafından sigortalının çalışmaları doğrultunda vermesi gereken ancak Kuruma verilmeyen APHB' lerin veya olduğundan eksik gösterilen prime esas kazançların veya prim ödeme gün sayılarının daha sonra tespiti halinde hastalık ve analık sigortasından dolayı yapılması gereken ödemelerin yapılması gerektiği hükmü bulunmaktadır. Burada hükümden de anlaşılacağı gibi sigortalının APHB' sinin işveren tarafından Kuruma verilmemesi ya da kazançların ya da prim ödeme gün sayılarının eksik bildirilmesi sigortalının Kurum tarafından sağlanan yardımlardan faydalanmalarına engel değildir. Burada önemli olan bu hizmetlerin Kurum tarafından tespit edilmesi ve sağlanan haklar için asgari şartları yerine getirmektir<sup>326</sup>. Bu hükümde sadece hastalık ve analık sigortasından sağlanan yardımlar belirtilmiştir. Ancak iş kazasından kaynaklan yardımlar da bu kapsam içine girmektedir. Kanun'un 23. Maddesinde sigortalının çalıştırılması işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi veya Kurum tarafından tespit edilmemesi durumunda sigortalının sigortalı statüsüne hak kazanım ancak bildirimden önceki meydana gelen kısa vadeli sigorta kollarının kapsamındaki halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödeneklerinin Kurumca ödeneceği belirtilmiştir.

---

<sup>324</sup>Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 73.

<sup>325</sup>Duman, s.2.

<sup>326</sup>Çemberci, s.631.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79. Maddesinin onuncu fıkrasına göre; ” Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır.”. Bu madde bahsi geçen yönetmelik Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği'dir. Sigortalı için verilen işe giriş bildirgesi verilmiş olup, APHB' nin verilmemesi durumu, sigortalının çalıştığı karinesi sayılmaktadır.

Ülkemizde sosyal güvenlik bilinci yeteri kadar yerleşmediğinden dolayı, sosyal güvenlik her zaman bir külfet olarak görülmüştür. 4/1-c sigorta statüsündeki sigortalılar için sigortalılık bakımından bir sorun olmamasına karşın, 4/1-b statüsündeki sigortalılar prim ödemelerinin külfet olarak görüp, prim ödenmekten kaçınmakta, 4/1-a statüsündeki sigortalar ise ülkemizdeki işsizlik oranının yüksekliğinden ve işverenlerin dayatmasından dolayı kayıt dışı çalışmakta olup, sosyal sigorta şemsiyesinin altına ancak hizmet tespiti ile mümkün olabilmektedir<sup>327</sup>

Aşağıda bu davalar ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

## 2. DAVANIN NİTELİĞİ

Hizmet tespiti davaları; 1086 sayılı HUMK döneminde hukukumuzda açık bir şekilde düzenlenmiş bulunmamaktadır<sup>328</sup>. Ancak 6610 sayılı HMK' nin 106. Maddesinden hareketle hizmet tespiti davasının; davayı açmakta güncel bir hukuki yararı bulunan davacının, bir hukuki ilişkisinin veya hakkın varlığını veya yokluğunu yahut bir belgenin sahte olup olmadığını kesin hükümle tespit ettirmek amacıyla açtığı dava olarak tanımlamak mümkündür<sup>329</sup>.

Tespit davaları genel olarak olumlu (müspet) ve olumsuz (menfi) tespit davaları olarak ikiye ayrılmaktadır<sup>330</sup>. Olumlu tespit davalarında bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının; olumsuz tespit davalarında ise bu hakkın veya hukuki ilişkinin yokluğunun tespit edilmesi talep edilir<sup>331</sup>. Hizmet tespiti davaları, bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının saptanmasına yönelik davalardır. Bir hukuki ilişkinin varlığına

<sup>327</sup> Beylem, s. 4.

<sup>328</sup>Ejder Yılmaz, “Tespit Davası”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (Haziran 2012), s.38.

<sup>329</sup>Hakan Pekcanitez, **Medenî Usûl Hukuku**, 15. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.972.

<sup>330</sup>Baki Kuru ve Ali Cem Budak, **Tespit Davaları**, 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010, s.88.

<sup>331</sup>Baki Kuru, **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku**, İstanbul: Legal Yayınevi, , 2016, ss.207-208; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz ve Sema Taşpınar Ayvaz, **Medenî Usul Hukuku**, 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2017, s.298.

ilişkin davalar “*olumlu tespit davası*”, yokluğuna ilişkin davalara ise “*olumsuz tespit davası*” olarak isimlendirilmektedir<sup>332</sup>.

Sigortalıların açmış olduğu hizmet tespiti davaları 6100 sayılı HMK’ nin 106. Maddesi kapsamında olumlu tespit davasıdır<sup>333</sup>. Soyut hukuki ilişkilerin tespiti istenmemektedir<sup>334</sup>. Örnek verirse; vatandaşların sosyal güvenlik hakkının olup olmadığının tespiti talep edilemez<sup>335</sup>.

Tespit davalarında verilecek olan hükümler kesin hükümlüdür. Aynı zamanda hizmet tespiti davalarında tarafları, sebebi ve konusu aynı olan uyuşmazlıklarda kesin delil niteliği taşımaktadır<sup>336</sup>.

5510 sayılı SSGSS Kanununun 86. Maddesinin dokuzuncu fıkrasının sözü edilen dava, nitelik itibariyle olumlu bir tespit davasıdır. Ancak bu dava ileride açılacak olan eda davasına esas teşkil edecek bir tespit davası olarak nitelendirilemez. Hükme göre, davacı bu davada sigortalıkta geçen sürelerin tespitini isteyecektir. Talebin kabul edilmesi durumundan alacağı ilamı gerekli işlemleri yapması için Sosyal Güvenlik Kurumuna iletcektir. Mahkeme sigortalının prime esas kazancını ve prim ödeme gün sayısını ödeme gün sayısını belirlemektedir. Kanunda belirtilen usul ve hükümlere göre de prim oranları ve miktarları ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hesaplanmaktadır<sup>337</sup>. Bu davada davacı sigortalılık süresinin tespitini istediği dönem için sigortalılık sıfatı taşınmalıdır. Taraf sıfatı olması için bu şarttır.

### 3. DAVA AÇMA KOŞULLARI

5510 sayılı Kanun’un 86. Maddesi dokuzuncu fıkrasında sigortalı hizmet tespit davası düzenlenmiş olup, bu davayı açma için belli şartlar getirmiştir. Bu şartlar aşağıdaki konularda incelenmiştir.

---

<sup>332</sup>Yazıcı, s.76.

<sup>333</sup>Yılmaz, s.40; Arslan ve diğerleri, s.295.; Çenberci, s.512; Tuncay ve Ekmekçi, s.281-282; Erdal Yazıcı, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Hizmet Tespiti”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009), s.76.

<sup>334</sup>Arslan ve diğerleri, s.296.

<sup>335</sup>Belci, s. 37.

<sup>336</sup>Baki Kuru, **Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I**, İstanbul: Demir Yayıncılık, 2001, s.208; Arslan ve diğerleri, s.298.

<sup>337</sup>YHGK., 02.02.2005, E. 2004/10-736, K. 2005/25.

### 3.1. Dava Şartı Kavramı

Mahkemenin önüne gelen davayı inceleyebilmesi, yargılama yapabilmesi için varlığı ya da yokluğu gerekli olan durumlara dava şartı denilmektedir<sup>338</sup>. Yani mahkeme dava şartı olarak kabul edilen unsurların varlığı ya da yokluğu durumuna göre eldeki dava ile ilgili hiçbir inceleme yapamayacaktır<sup>339</sup>. HUMK' nin 115. Maddesi ikinci fıkrasına göre dava şartının eksikliğinin giderilmesi mümkün ise, eksikliğin giderilmesi için süre verilecektir. Aynı zamanda HUMK' nin 115. Maddesi üçüncü fıkrası uyarınca eksikliğin yargılama esnasında fark edilmesi durumunda ise sadece bu eksiklikten dolayı dava reddedilemeyecektir.

### 3.2. Hukuk Muhakemeleri Kanunu' nda Yer Alan Dava Şartları

#### 3.2.1. Türk Mahkemelerinin Yargılama Yetkisinin Bulunması

HMK' nin 114. Maddesi birinci fıkrası (a) bendi uyarınca, Türk mahkemelerinin yargı yetkisinin bulunması bir dava şartıdır. Türk yargı yetkisi, Türkiye Cumhuriyeti'nin egemenlik alanı ile sınırlıdır<sup>340</sup>.

Bundan dolayı, yabancı ülkelerin egemenlik işlemlerine ilişkin konularda ve diplomatik temsilcilerin Viyana Sözleşmesi<sup>341</sup> kapsamında kural olarak Türk yargısından muaf oldukları; dolayısıyla yabancı devletlerin özel hukuk ilişkilerinden dolayı, yabancı misyon ajanları ise yalnızca Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana

---

<sup>338</sup>Arslan ve diğerleri, s.280; Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.190; Pekcanitez, s.927.

<sup>339</sup>Arslan ve diğerleri, s.280; Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.190; Pekcanitez, s.927.

<sup>340</sup>Pekcanitez, s.928.

<sup>341</sup> Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi md. 31; "Diplomatik ajan, kabul eden Devletin cezai yargısından bağıştıktır. Diplomatik ajan, aşağıdaki hususlar dışında, kabul eden Devletin medeni ve idari yargısından da bağıştıktır.

a) Kabul eden Devletin topraklarında bulunan özel bir taşınmazla ilgili bir aynı hak davası, yeter ki bu taşınmaz, gönderen Devlet adına ve misyon amaçları için kullanılmak üzere diplomatik ajanın tasarrufunda bulunmamış olsun,

b) Diplomatik ajanın gönderen Devlet adına değil de bir özel kişi olarak vasiyeti tenfiz memuru, mirasın idarecisi, mirasçı veya vasiyet olunan kişi sıfatıyla ilgili bulunduğu mirasa ilişkin bir dava; c) Diplomatik ajanın kabul eden Devlet dahilinde resmi görevleri dışında icra ettiği herhangi bir mesleki veya ticari faaliyet ile ilgili bir dava.

2. Diplomatik ajanın, tanıklık yapmak zorunluluğu yoktur.

3. Bu maddenin 1.fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde öngörülen haller dışında bir diplomatik ajan hakkında hiçbir icra önlemi alınamaz. Söz konusu durumlarda dahi ajanın şahsının veya konutunun dokunulmazlığı ihlal edilemez.

4. Kabul eden Devletin yargısından bağıştıklık diplomatik ajanı, gönderen Devletin yargısından bağıştık kılmaz."

Sözleşmesi' nde belirtilen hususlardan dolayı kendilerine karşı dava açabileceği belirtilmelidir<sup>342</sup>.

Burada önemli olan husus şudur; yabancı devlete veya yabancı devletin Türkiye' de bulunan bir diplomatik ajanına karşı hizmet tespit davası açılıp açılmayacağıdır. Örnek verirsek, Amerika' nın ülkemizde bulunan büyükelçiliğinde veya büyükelçi A' nın evinde ay içinde 10 günden fazla olmamak üzere ev hizmetlerinde çalışan B' nin Kurumca tespit edilmeyen çalışmaları ile ilgili dava açabilmesi mümkün müdür?<sup>343</sup>.

Yabancı devletin emrinde çalışıp, Türkiye' de bir hizmet sözleşmesiyle çalışan bir kişinin öncelikle vatandaşlığına, daha sonra da vatandaşı olduğu ülke ile karşılıklı sosyal güvenlik anlaşması olup olmamasına bakılmalıdır. Türkiye' de hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan kişinin, emrinde çalıştığı devlet ile karşılıklı sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmuyor ise veya bu kişinin vatandaşı olduğu ülke ile karşılıklı bir sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmuyor ise; 5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesi ikinci fıkrası (c) bendi ve 4. Maddesi birinci fıkrası (a) bendi hükümlerince sigortalı sayılmalıdır. Sosyal sigorta ilişkisi, yabancı ülkenin egemenlik işlemlerine ilişkin konu olarak kabul edilemeyecektir. Belci' ye göre, MÖHUK 49. Madde uyarınca yargı muafiyeti tanınmayacak ve böyle bir durumda yabancı ülkeye karşı hizmet tespiti davası açabilecektir<sup>344</sup>.

Yabancı ülke diplomatik ajanı nezdinde hizmet sözleşmesiyle çalışan bir kişi, bu diplomatik ajan aleyhinde dava açılabilir midir? Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi'nin 33. Maddesi uyarınca diplomatik ajanlar görev yaptıkları ülke sosyal güvenlik mevzuatından ve bunların gerektirdiği yükümlülüklerden muaftır. Aynı madde hükümlerine göre; kabul eden devletin vatandaşı olmamaları veya kabul eden devlette daimi ikametgâhları bulunmaması ve gönderen devlete veya bir üçüncü devlette yürürlükte olan sosyal güvenlik hükümlerinden yararlanır olmaları halinde diplomatik ajanın münhasır hizmetinde bulunan özel hizmetçilerin de kabul eden devletin sosyal güvenlik mevzuatından bağışık olacağı ifade edilmiştir. Sözleşmenin 33. Maddesi üçüncü fıkrası uyarınca yukarıda sayılan istisnalar dışında bir kişiyi hizmet sözleşmesiyle çalıştıran diplomatik ajanlar, kabul eden devletin sosyal güvenlik uymakla yükümlüdürler. Her ne kadar sözleşmenin 31. Maddesinde sayılan dava

---

<sup>342</sup>Pekcanıtez, s.928.

<sup>343</sup>Belci, s.39

<sup>344</sup>Belci, s.39

istisnalarından birisi olmasa da; sözleşmenin 33. Maddesinde diplomatik ajana özel bir yükümlülük yüklendiği de gözetilerek, diplomatik ajanın sosyal güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmediği halde kendisine karşı hizmet tespit davası açabilecektir<sup>345</sup>.

### 3.2.2. Yargı Yolu

HMK' nin 114. Maddesi birinci fıkrası (b) bendine göre, mahkemeler kendi yargı yoluna giren davalara bakabilmektedirler<sup>346</sup>. Çalışmalarının Kurum tarafından tespit edilememesinden dolayı sosyal güvenlik haklarına ulaşamadığını iddia edenler, çalışmalarını yetkili iş mahkemesinden alacakları ilamla kanıtlamalıdır<sup>347</sup>. 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesi dokuzuncu fıkrasında da hizmet tespiti davalarının iş mahkemelerinde görülmesi öngörüldüğünden, bu dava adli yargı koluna girmektedir<sup>348</sup>.

### 3.2.3. Görev

Görevli mahkeme kavramı, davaya hangi mahkemenin bakacağına yöneliktir. Görevli mahkemenin belirlenmesinden önce davanın genel mi yoksa özel mahkemede mi görüleceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Eğer kanunda açıkça özel görev kuralları belirlenmişse dava genel il özel mahkemede görülecektir<sup>349</sup>. Genel mahkemeler, aynı yargılama hukukunun alanına giren tüm uyuşmazlıkları karara bağlamak üzere oluşturulmuştur. Özel mahkemeler ise genel mahkemelerden farklı olarak, belirli kişiler veya belirli meslek mensupları arasındaki uyuşmazlık ile belirli türdeki uyuşmazlıkları karara bağlamak sebebiyle var olan yargı yerleridir. Genel mahkemeler farklı bir düzenleme olmadığı durumlarda genel olarak medeni yargılama hukukuna giren her türlü işe bakmakla görevlidir. Bu mahkemeler belirli kişi ve iş grupları ile sınırlandırılmamıştır. Özel mahkemelerde ise bu durum farklı olup belirli kişiler arasında veya belirli uyuşmazlıklara bakmakla görevlendirilmiştir. İş mahkemelerinin görevi de istisnai olarak yorum yoluyla genişletilemez<sup>350</sup>.

---

<sup>345</sup>Belci, s.40

<sup>346</sup>Pekcanitez, s.929..

<sup>347</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.138.

<sup>348</sup>Yargıtay 10.HD., 10/06/2010, E. 2008/11762, K. 2010/8447.

<sup>349</sup>Baki Kuru, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz, **Medeni Usul Hukuki Dersleri**, Ankara: 2002, s.99.

<sup>350</sup>YHGK., 26.2.2003, E. 2003/21-95, K. 2003/113.

5510 Sayılı Yasanın 86/9. Maddesinde sigortalılık tespit davalarının, İş Mahkemelerinde görüleceği belirtildiği gibi<sup>351</sup>, SSGSSK' nin 101. Maddesinde de, Kanunda aksi hüküm bulunmayan durumlarda, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmiştir<sup>352</sup>. 506 sayılı Kanunun 134. Maddesinde de: “Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.” hükmü bulunmaktaydı.

Davanın farklı İş Mahkemesinde açılması halinde, davanın açıldığı mahkemenin görevsizlik kararı vermeksizin davayı doğrudan doğruya işbölümü nedeniyle Sosyal Güvenlik uyuşmazlıkları ile görevli mahkemelere göndermesi gerekmektedir<sup>353</sup>.

Hizmet tespit davalarında ortaya çıkan görev uyuşmazlıklarının nedeni daha çok davacının sigortalı niteliği taşıyıp taşıyamamasından kaynaklanmalıdır. Yani davacının kanun kapsamında sigortalı sayılıp sayılmadığı konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Yargıtay temyiz incelmesindeki bir kararında ev hizmetlerinde çalışan bir sigortalının hizmet tespiti için açtığı bir davada, görevsizlik kararı verilmesini Kanuna aykırı bulmuştur<sup>354</sup>.

İş mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde “İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri” kurulacağı hükmedilmiştir. Ancak, asliye hukuk mahkemeleri 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. Maddesi gereğince iş mahkemesinin olmadığı yerlerde, iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklara bakmakla görevlidir. Aynı zamanda 5521 Sayılı Kanun'un 7. Maddesi Anayasanın 141. Maddesi, HUMK 473-491 maddeleri uyarınca da davaların süratli bir şekilde karar bağlaması için sözlü usulün uygulandığı iş mahkemeleri görevlidir<sup>355</sup>. Keza 5510 Sayılı Kanun'da da uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmiştir.

---

<sup>351</sup> Beylem, s.35

<sup>352</sup>YHGK., 22.1.1975, E. 412, K. 55.

<sup>353</sup> Beylem, s.36.

<sup>354</sup>Yargıtay 10. HD., 15.4.2002, E. 2002/2921, K. 2002/3299.

<sup>355</sup>Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s. 730.

Birden fazla Asliye Hukuk Mahkemesini bulunması durumunda ise iş davalarına hangi mahkemenin görevli olduğuna Hâkim ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenmektedir. Yargıtay da bu hüküm doğrultusunda Hâkim ve Savcılar Kurulu tarafından iş davalarına bakmakla asliye hukuk mahkemesi görevli tayin edilmişse orasının görevli mahkeme olacağı kararı vermiştir<sup>356</sup>.

İş Mahkemeleri Kanunu' nun 15. Maddesinde belirtildiği üzere bu Kanunda düzenlenmeyen hususlar da HUMK hükümleri uygulanacaktır. Görev kuralları kamu düzenine ilişkindir<sup>357</sup>. Bundan dolayı herhangi bir sözleşme ile bu davalarda iş mahkemelerinin görevine son verilemez.

Bazen davacıların iş mahkemesinin bulunduğu yerlerde de asliye hukuk mahkemelerinde ya da sulh hukuk mahkemelerinde dava açtıkları bilinmektedir. HUMK 7. Maddesinde düzenlenen “*Diğer bir mahkeme yahut idari bir makam veya yargı merciinin görevine giren bir dava veya iş kendisine arz olunan mahkeme, duruşma yapmadan görevsizlik kararı verebileceği gibi davanın her safhasında kendiliğinden görevli olmadığına da karar verir.*” Hüküm de belirtildiği üzere hâkim görev konusunu resen dikkate almakta ve davanın her aşamasında ileri sürülebilmektedir<sup>358</sup>. Bu durumda mahkeme tarafından dosya görevli mahkemeye gönderilmelidir. Davacının, görevsizlik kararına karşı temyiz süresinin sona erdiği veya Yargıtay'ın onama kararına tebliğinden itibaren on gün içinde görevli mahkemeye başvurarak davalıya tebligat yapılması gerekir. Eğer yapılmamışsa dava açılmamış sayılmaktadır<sup>359</sup>.

HUMK 193. Maddesinde düzenlene hükme göre bu on günlük yasal süre, davacının yetkisizlik ya da görevsizlik kararının Yargıtay tarafından onanmasını öğrendiği tarihten itibaren başlayıp, bu süre içinde yetkili ya da görevli mahkemeye başvurması gerekmektedir. Bu daha önceki davanın devamı niteliğinde sayılmaktadır. Aynı zamanda ilk davada kazanılmış olan haklarda saklı kalmaktadır<sup>360</sup>.

<sup>356</sup>YHGK., 13.9.1974 E. 9-563, K. 938.

<sup>357</sup>Baki Kuru, **Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt II**, İstanbul: Demir Yayıncılık, 2001, s.96.

<sup>358</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt II*, .s.97.

<sup>359</sup>Kuru ve diğerleri, s. 130.

<sup>360</sup>Yargıtay 10.HD., 12.5.1975, E. 3667, K. 2728; Kuru ve diğerleri, s.133.

Davacı yetki itirazı ile görev itirazını aynı anda yapabilmektedir. Ancak mahkemenin öncelikle görev konusunu incelemesi gerekmektedir<sup>361</sup>.

### 3.2.4. Yetki

Bir dava hangi yerdeki mahkeme tarafından görülebiliyorsa, o mahkeme yetkili mahkemedir. 506 Sayılı Kanun'un 134. Maddesinde kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların yetkili iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmiştir. 5510 Sayılı Kanun'un 101. Maddesi ise bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görüleceğini hükmeden yetki konusunda bir açıklama bulunmamaktadır.

İşK' nin 5. Maddesinde; "İş Mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunan Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakabilir. Buna aykırı sözleşmeler muteber sayılmaz." hükmü yer almaktadır. Davacı, yetkili mahkemeler arasında istediğinde dava açma hakkına sahiptir<sup>362</sup>. Yargıtay'a göre, iş mahkemelerinin yetkilisini düzenleyen İşK' nin 5. Maddesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklara ilişkindir. Bu sebeple maddenin hizmet tespiti davalarında uygulanmamalıdır. Bundan dolayı yetkili mahkemenin HUMK göre belirlenmesi gerekmektedir<sup>363</sup>.

Hizmet tespit davalarında işveren ve Kurum davalı olan taraftır. Bu davalılar arasındaki ilişki, zorunlu dava arkadaşlığı ilişkisidir. Söz konusu davalılar arasında zorunlu dava arkadaşlığı ilişkisi bulunmaktadır. Bundan dolayı, Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasasının 9. Ve 17. Maddeleri uyarınca dava bunlardan birinin bulunduğu yer mahkemesinde açılabileceğinden davacının, Hukuk Usulü Mahkemeleri Yasasının 9. Ve 17. Maddelerinin kendisine verildiği seçme hakkı çerçevesinde davasını, davalılardan Sosyal Sigortalar Kurumunun şubesinin bulunduğu İş Mahkemesinde açmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Davanın, davalıların tamamı için görülebileceği ortak bir mahkeme belirlenebilir. Bu durumda dava o mahkemede görülmektedir. Ancak itiraz üzerine, kasıtlı olarak ve sırf davalının kendi mahkemesinden başka bir mahkemeye getirilmesi amacı güdüldüğü deliller ile ispat

---

<sup>361</sup>Yargıtay 9.HD., 27.11.1997, E. 16247, K. 19869.

<sup>362</sup>Evcil, s.103.

<sup>363</sup>Yargıtay 10.HD., 08.04.2002, E. 2002/2764 K. 2002/3129.

edilirse mahkeme yetkisizlik kararı verebilir ve o davalı hakkındaki davayı ayırarak başka bir mahkemeye verebilir<sup>364</sup>.

Nitekim Yargıtay, kararların da zorunlu dava arkadaşlığının da bulunması durumunda, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 9. Ve 17. Maddeleri uyarınca dava davacıların birinin bulunduğu yer mahkemesinde de açılabilir kararı vermiştir<sup>365</sup>.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. Maddesine göre iş mahkemelerinde yargılama usulüne ilişkin düzenleme yapılmıştır. Aynı madde de iş mahkemelerinde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun da uygulanacağı belirtilmiştir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 478. Maddesi ile sözlü yargılama usulünde ilk itirazların esasa girilmeden, ilk oturumda bildirimeleri gerekmektedir. Bu konuda hâkimin taraflara bir süre tanınmasına, dolayısıyla yasal sürenin aşılmasına olanak yoktur. Ancak HUMK' nun 187/2 Maddesi ile ilk itirazlardan olan "yetkisizlik iddiasının" belirtilen süre aşılarak yapılmış olması durumunda mahkeme yetkisizlik kararı veremez<sup>366</sup>. Yetki durumunda itiraz edilmemesi halinde mahkemenin yetkisi kabul edilmiş sayılmaktadır<sup>367</sup>. Yargıtay'ın bu kararı yetki kuralının kamu düzenine ilişkin olduğu dikkate alınmadığından doktrinde eleştirilmiştir<sup>368</sup>.

Yetkisiz olduğuna karar veren mahkeme, kararında yetkili mahkemeyi göstermek durumundadır. Kararda aynı zamanda davanın yetki yönünden reddedildiği açıkça belirtilmelidir. Nitekim Yargıtay bir kararında davanın reddine şeklinde verilen hükmün, yetki yönünden reddedilmediğinin belirtilmemesini bozma nedeni yapmıştır<sup>369</sup>

Kurumun şubesinin bulunduğu yerde dava açılabilmesi için, uyuşmazlığın dava açılan şubenin eylemlerinden kaynaklanıp kaynaklanmamasının bir önemi olduğu noktasında tartışmalar bulunmaktadır. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 17. Maddesinde bu hükmün yasal dayanağı bulunmaktadır. Söz konusu maddede, Genel müdürlük adına işlem yapmak üzere dava açılan yerde şubenin bulunmasının yeterli olduğu belirtilmektedir<sup>370</sup>. Bundan dolayı Kurumun genel merkezinin bulunduğu yer ya da şubesinin bulunduğu yer mahkemesi de yetkili mahkeme olabilmektedir. Anayasanın

<sup>364</sup>Yargıtay 10.HD., 08.04.2002, E. 2002/2764, K. 2002/3129.

<sup>365</sup>Yargıtay 10. HD., 08.04.2002, E. 2002/2764, K. 2002/3129.

<sup>366</sup>Yargıtay 10. HD., 14.9.1973, E. 168, K. 200.

<sup>367</sup>YHGK., 12.12.1962, E. 4/155, K. 108 ; Yargıtay 10.HD., 08.04.2002, E. 2002/2764, K. 2002/3129.

<sup>368</sup>Kuru ve diğerleri, s. 705; Duman, s. 74.

<sup>369</sup>Yargıtay 10 HD., 14.9.1973, E. 168, K. 200.

<sup>370</sup> Yargıtay 21 HD., 07.10.1999, E. 1999/6912, K. 1999/6639; Yargıtay 21 HD., 08.07.2003, E. 2003/5723 K. 2003/6511; Yargıtay 21 HD., 05.02.2001, E. 2001/277, K. 2001/649.

141. Maddesi' ne göre, hâkim en az giderle ve ne kısa sürede davayı sonuçlandırmalıdır. Bu hükme göre Dolayısıyla hükme göre, şubelerin genel müdürlüğünü temsilen davalara katılabilecekleri düşünülebileceğinden, Kurum avukatlarının şubelerin bulunduğu yerlerdeki mahkemelerde davayı açabilecekleri kabul edilmektedir<sup>371</sup> .

4857 Sayılı Yasanın 2. Maddesinde işyeri, belirli bir mal veya hizmet üretimine yönelik olarak maddi olan veya olmayan unsurların organize edildiği yer olarak belirtilmiştir. Bazı hallerde işyerinin arzının belirli bir parçasına kurulu olması gerekmemektedir. Örneğin Şehirlerarası yük taşıyan araçların şoförleri bakımından, sefer yatıkları tüm yerler işyeri kavramı içerisinde sayıldığından bunların açacakları davalarda tüm sefer yaptıkları yerler İş Mahkemeleri yetkili mahkemedir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda da, İlaç Plasiyerlerinin görevli oldukları bölgeye bağlı tüm illerde dava açılabileceği belirtilmiştir<sup>372</sup>.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. Maddesinde ikinci fıkrasının (c) bendine göre Kanunda belirlenmiş yetki kuralları kamu düzenine ilişkindir ve söz konusu hükme aykırı sözleşme yapılamamaktadır. Dolayısıyla yapılan sözleşmelerle yetkili mahkemenin değiştirilmesi mümkün değildir<sup>373</sup> .

### **3.2.5. Hukuki Yarar**

#### **3.2.5.1. Genel Olarak**

Kişilerin dava açarken hukuk yararları bulunması gerekmektedir. Buna hukuki korunma ihtiyacı da denilebilmektedir<sup>374</sup>. Hukuki yarar şartı, hem HMK' nin genel dava şartlarının sayıldığı 114. Maddenin birinci fıkrasının (h) bendinde, hem de tespit davalarının da ayrıca arandığı<sup>375</sup> için özel bir dava şartı olarak 106. Maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir.

Hizmet tespit davasının açılabilmesi için davacının yalnızca dava ehliyetinin bulunması yetmemekte; aynı zamanda davacının davayı açmakta hukuki yarar şartının

---

<sup>371</sup>Duman, s.74.

<sup>372</sup>Beylem, s.39.

<sup>373</sup>Duman, s. 74.

<sup>374</sup>Kuru ve diğerleri, s.314.

<sup>375</sup>Arslan ve diğerleri, s.296.

bulunması da olumlu bir dava şartı olmaktadır. Bu şart hâkim tarafından re' sen gözletilmektedir<sup>376</sup>.

Hukuki yarar şartı kavramından ne anlaşılması gerektiği önemlidir. Hukuki yarar; talep sahibinin devlet eliyle koruma ihtiyacının bulunması ve bu korumanın hukuki olması gerektiğini ifade eder. Eğer davacı, hukukun bu yolla korunmaya muhtaç değilse, talep sahibinin hukuki yararı olmadığı kabul edilir<sup>377</sup>.

Tespit davalarında hukuki yarar şartı davanın her aşamasında dikkate alınmaktadır<sup>378</sup>. Hukuki yarar şartının özellikle aranmasının sebebi, hizmet tespiti davalarının kötüye kullanımının önüne geçmektir<sup>379</sup>.

Daha önce işverenin sigortalı için aylık prim ve hizmet belgesi vermemesinin yanında Kurumun da söz konusu çalışmaları tespit edememesinin sonucunda hizmet tespit davası açılabileceğini biliyoruz. Eğer dava sonucunda sigortalının çalışmaları ispat edilirse, Kurum, ilgili dönem için prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazancı dikkate alacaktır. Bu durumda sigortalının çalışmaları da kayıt altına alınacaktır. Böylelikle işverenin sigortalının Kuruma vermediği belgelerden dolayı sigortalının zarara uğraması engellenmiş olmaktadır<sup>380</sup>.

Konusu bir şeyin verilmesi, alınması, yapılması veya yapılmaması olan eda davalarında hukuki yararın varlığı kural olarak kabul edilmektedir. Ancak şüphe durumunda davacının dava açmakla hukuki yararı bulunduğu kabul edilmektedir<sup>381</sup>. Hizmet tespiti davalarında davacının, dava açmakta hukuki yararın bulunduğu kendisinin öne sürmesi ve ispat etmesi beklenir<sup>382</sup>. Bu kuralın istisnası, tespit davasının özel bir kanun hükmüyle düzenlendiği haldir<sup>383</sup>.

### 3.2.5.2. Hizmet Tespit Davasında Hukuki Yarar Şartı

Hizmet tespiti davası için, yukarıdaki koşulların sağlanmasının dışında hukuki yararın varlığı da tespit edilmesi gerekmektedir. Hizmet tespiti davaları özetle davacının, Kurum' un kayıtlarına geçmeyen ancak sigortalı çalışma niteliğinde olan

---

<sup>376</sup>YHGK., 30/05/2001, E. 2001/14-443, K. 2001/458.

<sup>377</sup>Yılmaz, s.41.

<sup>378</sup>Baki, Kuru, **Tespit Davaları**, İstanbul: 2. Basım, 1988, s.43.

<sup>379</sup>Kuru ve Budak, s.99.

<sup>380</sup>Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar*, s. 192.

<sup>381</sup>Arslan ve diğerleri, s.286.

<sup>382</sup>Yılmaz, s.42; Arslan ve diğerleri, s. 286-287.

<sup>383</sup>Kuru ve Budak, s.88.

çalışmalarının, bu çalışmalarının süresinin ve bu çalışma karşılığında aldığı ücretin tespiti talep edilmektedir.

Kurumca tespit edilen sigortalı çalışmayı da kapsayacak bir süre için hizmet tespit davası açmakta davacının hukuki yararı yoktur<sup>384</sup>. Bundan dolayı bu dönem dışlanarak bir değerlendirme yapılacaktır. Bu hukuki yarar şartının sağlanmamasına verilen bir örnektir. Ayrıca sigortalıya ait işe giriş bildirgesi verilmemiş ancak APHB verilmemiş ya da prim ödenmemiş olsa bile Kurum sigortalıdan haberdar olduğundan dolayı burada hukuki yarardan bahsedilemeyecektir<sup>385</sup>.

Hizmet tespit davasının davacının lehine sonuçlansa dahi, sosyal sigorta mevzuatından doğan hak ve yardımlara bir fayda sağlamayacağı düşünülürse, bu durumda davacının tespit davası açmada hukuki yarar bulunmadığı kabul edilir<sup>386</sup>.

Tespit davaları için bir önemli konuda, tespitin bütün sigortalı kolları için istenip istenmediğidir. Genel olarak hizmet tespiti davaları yoluyla uzun vadeli sigorta kolları için gidilmekte olsa da<sup>387</sup>, Kanunun 86. Maddesinin onucu fıkrası, kısa vadeli sigorta kolları için dava açma konusunda bir kısıtlama olmadığını belirtilmektedir<sup>388</sup>.

Sigortalı, çalışmasına rağmen işverenin aylık prim ve hizmet belgesini vermemesi durumunda veya prim ödeme gün sayısını ya da prime esas kazancını eksik göstermesi durumunda, Kurum tarafından tespit edilmesi durumunda hastalık ve analık sigortası için gerekli ödemeler Kurum tarafından yapılacaktır. İlgili hüküm Kanunun 86. Maddesinin onuncu fıkrasında düzenlenmiştir.

İşverenin gerekli belgeleri verememesi veya sigortalı adına eksik prim ödeme gün sayısı ya da prime esas kazanç göstermesi durumunda Kurum tarafından yapılan tespit sonucunda saptanan çalışmalar sonucunda sigortalıya yapılacak hastalık ve analık sigortasından sağlanan yardımların yapılmasına ilişkin hüküm, mahkeme kararı yerine geçen bir karar olarak nitelendirilmektedir<sup>389</sup>. Ancak bu durumun sonucunda sigortalının tüm zararı karşılanmamaktadır. Hizmet tespit davasının amacı hem sigortalının hem de kurumun zararını giderip, primi tam ve eksiksiz ödenen sigortalı ile dava sonucunda çalışmaları tespit edilen sigortalı arasındaki farklı kapatmaktır. Buna

---

<sup>384</sup>Yargıtay 21.HD., 24.02.2016, E. 2015/8780, K. 2016/2751.

<sup>385</sup>Duran, s.175.

<sup>386</sup>YHGK., 31.05.2017, E. 2015/21-840, K. 2017/1042.

<sup>387</sup>Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s.76.

<sup>388</sup>Duman, s.54.

<sup>389</sup>Çemberci, s.527.

imkân tanımamak işveren açısında sebepsiz zenginleşme<sup>390</sup>; Kanunda belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getiren işveren açısından haksız rekabet ve Kurum ile sigortalı yönünden de maddi anlamda yoksullaşmaya neden olmaktadır.

Yargıtay bir kararında hukuki yarar olmadığı gerekçesiyle sigortalının kısa vadeli sigorta kolları açısında açtığı davayı ret etmiştir<sup>391</sup>. Ancak bu durumda sigortalının hizmetlerinin tespiti öncesinde ki yapacağı sağlık harcamaları karşılıksız kalacaktır. Bunun yanında sigortalının veya yakınının analıktan sigortasından sağlanan hakları telafi edilemeyecektir. Kanımca Yargıtay'ın bu kararı karşısında bunun için ayrıca bir tazminat istenilmesi gerekmektedir. Kurumun sigortalının çalışmalarından haberdar olmaması ve sigortalının yeteri kadar çalışması olması durumunda işveren sigortalının bildirimini yapmaması durumunda sigortalının kendisi veya yakınları için hastalık ve analık hallerinde ortaya çıkan zararları karşılamak için açacakları dava için hiçbir hukuki yarar bulunmamaktadır.

### **3.2.6. Derdestlik ve Kesin Hüküm**

#### **3.2.6.1. Derdestlik**

Derdestlik, aynı davanın daha önce açılmış ve halen görülmekte olduğu anlamına gelmektedir. HMK' nin 114. Maddesi birinci fıkrası (1) bendine göre derdestliğin bulunmaması olumsuz bir dava şartıdır<sup>392</sup>. Buna göre, aynı taraflarca, dava sebepleri ve talep sonuçları aynı olan iki dava aynı anda görülemeyecektir.

Derdestlik, Türkiye Cumhuriyeti'nde açılan davalar için dava şartı olarak kabul edilmektedir. Yurtdışında açılan bir dava ile derdestliğin dava şartı olarak ele alınabilmesi için yabancı mahkemede verilecek kararın Türkiye' de tenfizinin mümkün olması, bu hususa ilişkin bu davanın açıldığı ülke ile Türkiye Cumhuriyeti arasında antlaşmanın bulunması veya Milletler arası Özel Hukuk mevzuatında konuya ilişkin düzenlemenin bulunması koşulları gerekmektedir<sup>393</sup>.

Derdestlik, ancak sonradan açılan dava için dikkate alınacaktır. İkinci dava sürmekte iken birinci dava karara bağlanmış ve bu karar kesinleşmiş ise artık

---

<sup>390</sup>Sözer, s. 77

<sup>391</sup>Çemberci, s.419.

<sup>392</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.194.

<sup>393</sup>Yargıtay 2.HD., 17/05/2011, E. 2010/6713, K. 2011/8635.

derdestlikten dava reddedilmeyip, kesin hükmün varlığından, dava şartının yokluğu sebebiyle davanın reddi gerekecektir<sup>394</sup>.

### 3.2.6.2. Kesin Hüküm

Uygulamada sigortalılar ret edilen hizmet tespiti davalarının ardından tekrardan dava açarak haklarını aramak istemektedirler. Burada olumsuz dava şartı aranmaktadır. Buna göre, daha önce açılan dava konusundaki uyuşmazlığın kesin hükümle sonuçlandırılmamış olmalıdır<sup>395</sup>. Buradaki kesin hüküm; maddi anlamda kesin hükümdür<sup>396</sup>. Söz konusu şart HUMK' nin 114. Maddesi birinci fıkrası (i) bendinde düzenlenmiştir. Dava şartları, mahkemelerin davayı kabul etmeleri için gerçekleşmesini istedikleri kamu düzenine ilişkin koşullardır<sup>397</sup>. Dava şartlarından biriside kesin hüküm olmamasıdır<sup>398</sup>. Bu sebeple yargılamanın her derecesinde resen mahkemelerce dikkate alınır<sup>399</sup> ve taraflarca davanın her aşamasında ileri sürülür. Hatta istinaf ve temyiz kanun yolu incelenmesi esnasında bile bu itiraz ileri sürülebilmektedir<sup>400</sup>. Kesim hüküm itirazı mahkemelerde ileri sürülebileceği gibi sürülmemiş olsa bile Yargıtay' da veya bozmadan sonrada yapılması mümkündür.

Kesin hüküm oluşması için önce açılan dava ile sonra açılan davanın konusunun, taraflarının ve dava sebeplerinin aynı olması gerekmektedir. Bu düzenleme kamu yararı ile doğrudan ilgidir<sup>401</sup>.

Sonuç olarak, Yargıtay, sigortalının daha önce hizmet tespit davasını reddetmiş ise daha sonra tekrar açamayacağı kararı vermiştir<sup>402</sup>. Daha önce aynı taraflar arasında açılmış bir hizmet tespit davasında verilmiş ve kesinleşmiş bir hüküm bulunmakta ise, dava edilmiş bu süreler başka bir hizmet tespit davasına konu edilemez.

### 3.2.7. Gider Avansı

HMK' nin 114. Maddesi birinci fıkrası uyarınca, davacı dava açarken Adalet Bakanlığınca her yıl belirlenen gider avansı tutarını mahkeme veznesine yatırır. Eğer

<sup>394</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.195.

<sup>395</sup>Burhan, Gündoğan, **Medeni Usul Hukukunda Kesin Hüküm İtirazı**, Ankara: 1960, s.64; Çenberci, s.41

<sup>396</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.774.

<sup>397</sup>Gürdoğan, s. 41.

<sup>398</sup>YHGK., 1.10.1997, E. 1997/14-516, K. 1997/751; Yargıtay 21.HD., 23.12.2010., E. 2009/16790, K. 2010/13075.

<sup>399</sup>YHGK, 13.2.2008, E. 2008/9-142, K. 2008/127.

<sup>400</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.774.

<sup>401</sup>YHGK, 01.10.1997, E. 1997/14-516 K. 1997/751.

<sup>402</sup>Coşkun, Saraç, **İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü**, Ankara, 1998, s.194.

avansın eksik kaldığı dava sırasında mahkeme tarafından anlaşılırsa, eksikliğin giderilmesi için davacıya iki haftalık kesin süre verilir.

### **3.3. İş Mahkemeleri Kanunu' nda Yer Alan Dava Şartları**

#### **3.3.1. Arabuluculuk Yoluna Başvuru**

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 5. Maddesine göre, bazı işçi-işveren uyuşmazlıklarının çözümü için öncelikle arabuluculuk yoluna gidilmesi dava şartı haline gelmiştir. Ancak arabuluculuğa başvurulması zorunlu olmayan uyuşmazlıklar da aynı maddede belirlenmiş olup, *“hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık süresinin tespiti talepleri”* bu kapsam dışında bırakılmıştır.

Sosyal sigorta hizmetlerine ilişkin gerekli belgeleri Kuruma vermeyen işverene karşı açılan davada dahi, davalının davayı kabulü sonuç doğurmamaktadır. Tarafların iradesine bağlı olan arabuluculuk sürecinde de kamusal niteliği ağır basan hizmet tespiti uyuşmazlıklarının çözümü olanaksızdır<sup>403</sup>.

Dolayısıyla hizmetin tespitine yönelik uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurmanın gereksiz olmasının ötesinde, uyuşmazlığın kamusal niteliği de gözetildiğinde, arabulucuya gidilemeyeceği<sup>404</sup> ortadadır.

#### **3.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumu'na Başvuru**

5521 sayılı mülga İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. Maddesine 6552 sayılı Kanun ile 2014 yılında eklenen fıkra ile *“hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık süresinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi”* ve sigortalının başvurusunun reddedilmiş veya başvuruya 60 gün içerisinde herhangi bir yanıt verilmeyerek zımnen reddedilmiş olması dava şartı haline getirilmiştir. Hükümden de anlaşılacağı üzere, hizmet tespiti davası açmak için öncelikle Kuruma başvuru yapma şartı aranmamaktadır<sup>405</sup>.

---

<sup>403</sup>Belci, s.45

<sup>404</sup>H.Argun Bozkurt, **İş Yargılaması Usul Hukuku**, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s.355-356.

<sup>405</sup> Müjdat Şakar, *“Sigortasız Çalıştırılanlar İçin Son Çare: Hizmet Tespiti Davası”*, *Yaklaşım Dergisi*, Kasım 2015  
[https://www.academia.edu/19902596/Sigortas%C4%B1z\\_%C3%87al%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lanlar\\_%C4%B0%C3%A7in\\_Son\\_%C3%87are\\_Hizmet\\_Tespiti\\_Davas%C4%B1](https://www.academia.edu/19902596/Sigortas%C4%B1z_%C3%87al%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lanlar_%C4%B0%C3%A7in_Son_%C3%87are_Hizmet_Tespiti_Davas%C4%B1) (01.05.2020), s.2.

Yargıtay, Hukuk Dairesi; mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. Maddesinde yapılan değişiklikten itibaren "sigortalılık başlangıç tarihinin tespiti" konulu dosyalarda, dava açmadan önce Kuruma başvuru yapılmasının zorunlu olmadığı kararı vermiştir<sup>406</sup>.

Doktrinde bazı görüşlere göre, sigorta başlangıç tarihinin tespiti davaları bir günlükte olsa sigortalılığın tespiti olduğundan hizmet tespit davası niteliği taşıdığı kabul edilmektedir. Bundan dolayı ve Kurumun da hizmet tespit davasında fer'i müdahil olması sebebiyle dava açmadan önce fer'i müdahile, yani SGK' ye, başvurulması gerektiği düşünüldüğünden, eleştirilmiştir<sup>407</sup>.

### **3.4. Hizmet Tespit Davası Bakımından Öngörülen Özel Dava Şartları**

#### **3.4.1. Sigortalı Hizmetlerinin Varlığı**

Sigortalılığın değerlendirilmesinde, çalışan sadece hizmet akdinin olmasına bakılmaz aynı zamanda fiili çalışmanın olup/olmamasına bakılır. Sigortalılık için tek başına hizmet akdinin olması yeterli değildir<sup>408</sup>. Geçmiş çalışmaların tespitini isteyen kişinin çalışmaları sigortalı niteliği taşımak zorundadır<sup>409</sup>.

İşverenin işe giriş bildirgesi vermesi sigortalının hizmet akdiyle bir gün çalışmasının karinesi olduğu kabul edilmektedir ancak çalışmanın olduğu konusunda tek başına yeterli değildir. Bundan dolayı işe giriş bildirgesi ancak çalışmanın varlığının ispat edilmesinde yardımcı olup, tek başına yeterli olmamakta ve çalışmanın varlığını ispat edebilecek başka kanıtlar aranmalıdır. Bütün ispatlar ışığında sigortalılık statüsünün sağlanıp/sağlanmadığı değerlendirilmelidir.

İddia edilen çalışmanın sigortalı bir hizmet olmadığı kabul edilmesi durumunda, dava taraf sıfatının yokluğunda reddedilmektedir. Çalışma iddiasının gerçeğe uygunluğunu destekleyecek koşulların olması durumunda inceleme konusu yapılabilecektir. Kural olarak, bu davayı açabilecek taraf kişiler bir hizmet akdine tabi çalışan ve Kanunda belirtilen istisnalara dâhil olmayan kişilerdir. Bu kişilerin İş Kanunu kapsamında çalışma zorunlulukları yoktur. Memuriyet ilişkisine dayanarak çalıştırılan

---

<sup>406</sup> Yargıtay 10.HD., 02.11.2015, E. 2015/19628, K. 2015/18390; Yargıtay 10.HD., 08.11.2016, E. 2016/17915, K. 2016/13543.

<sup>407</sup>Ufuk, Aydın, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 Kitabı**, On İki Levha Yayıncılık, 2017, ss. 644-645.

<sup>408</sup>Yargıtay 10.HD., 18.04.2002, E: 2002/3002, K: 2002/3441.

<sup>409</sup> Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.138.

koruma bekçileri ile istisna akdine dayanarak çalıştırılan sanatçı, düşünür ve yazarlar da sigortalı sayılmışlardır<sup>410</sup>.

Yargıtay'ın eski kararına bakınca sigortalı sayılmak için işe alınmak yeterliydi. Ancak son zamanlarda sigortalı işe başladığını gösteren işe giriş bildirgesinin tek başına mevcut çalışmanın olduğunu göstermekte yeterli olmayıp, ispat araçlarının Yargıtay'ın hizmet tespiti davaları için kabul ettiği ilkeler ışığında saptanması gerekmektedir<sup>411</sup>. Hukuk Genel Kurulu bir kararında 506 sayılı Kanun'un 2. ve 6. maddelerinin, çalışma olgusunun kanıtlanmasının mecburi olduğu ve bunun salt işe giriş bildirgesi ile ispatlanmasının mümkün olmadığını belirtmiştir<sup>412</sup>. Hizmet tespit davalarında sigortalılığının tespitinde hizmetlerin bağımlılık ve süreklilik taşıyıp taşıyamaması sigortalılığın tespitinde büyük önem arz etmektedir. Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulanmasında temel ilkedir. Buna göre, hizmetin işverenin gözetimi ve denetimi altında yapılmayı ifade edilmektedir. Bir diğer ifadeyle sigortalının işverenin talimatlarına uyma borcudur. Hizmet akdinin diğer iş akitlerinden ayıran en önemlisi olan bu özellik sadece işvereni değil aynı zamanda işveren vekiline de uygulanmaktadır<sup>413</sup>. Bağımlı çalışma genel olarak, işverenin belirlediği yerde ve zamanda, işverence sağlanacak teknik destek ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır<sup>414</sup>.

Sigortalın hizmet tespit davasını açması için hizmet akdinin geçerli olup olması önem arz etmemektedir. Zira Yargıtay'ın bir karardan şu şekilde hüküm vermiştir; *“bir kimsenin çalıştırılması yasak olan bir işte çalıştırılmış bulunması, bir başka anlatımla aradaki sözleşmenin geçersiz olması o kimsenin çalıştığı sürece sigortalı sayılmasına engel değildir.”*<sup>415</sup>.

### **3.4.2. Sigortalının Çalışmalarını Kuruma Bildirilmemiş Olması**

Sigortalının hizmetlerinin tespiti için dava açabilmesi için öncelikle işveren tarafından çalışmalarının Kuruma bildirilmemiş olması gerekmektedir<sup>416</sup>. Bu hizmetlerin tespitinde önemli nokta işverenin sigortalıyı ne zaman Kuruma

<sup>410</sup>YHGK., 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.

<sup>411</sup>YHGK., 5.2.2003, E. 2003/21-35, K. 2003/64.

<sup>412</sup>YHGK., 5.2.2003, E. 2003/21-35, K. 2003/64.

<sup>413</sup>Fevzi, Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İşHukuku Ve Uygulaması**, 4.Baskı, İzmir: 2005, s.91.

<sup>414</sup>YHGK., 02.02.2005, E. 2004/10-736, K. 2005/25.

<sup>415</sup>Yargıtay 10.HD., 20.5.1997, E.1997/3965 K.1997/3791.

<sup>416</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulaması*, s.138.

bildireceğidir. 5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamında hizmet akdine tabi sigortalı sayılanlar için sigortalılık, çalışmaya, mesleki eğitime veya zorunlu staja başladıkları tarihten itibaren başlamaktadır. İşverenler ise işe giriş bildireleriyle bu sigortalarının çalışmaya başladıkları tarihten önce Kuruma bildirmeleri gerekmektedir. Ancak Kanun da belirtilen istisnalara göre bazı durumlarda sigortalının çalışmaya başladıkları gün ya da daha sonra da yapılan bildirimler sigortalının çalışmaya başladıkları tarihten önce yapılmış sayılmaktadır.

Sigortalılar kendilerini "sigortalı bildirim belgesi" ile Kuruma bildirebilirler. Bunun için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir aylık süre öngörülmüştür. Buna ilişkin hüküm 5510 sayılı Kanunun 8. Maddesinde düzenlenmiş olup, "*Sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildiriler.*" hükmü vardır. Ancak burada önemi bir nokta sigortalıların bu bildirim haklarını kullanmamaları durumunda herhangi bir yaptırım ile karşı karşıya kalmayacaklarıdır. Aynı zamanda bu durum kendi aleyhine ispat olarak kullanılamayacağından hizmet tespiti davası açma hakkı ortadan kalkmayacaktır.

Bu tür davalar kamu düzenine ilişkindir ve hâkim re'sen araştırma yapması gerekmektedir. İncelemede Kuruma bildiri yapılan süreler tespit dışı bırakılmaktadır<sup>417</sup>.

### **3.4.3. Sosyal Sigorta İlişkisinin Kurum Tarafından Tespit Edilmemiş Olması**

Kurumun yükümlülüklerinden biriside işyerinin tescil edilmesidir. Daha önceki konularda da ele aldığımız gibi Kurum dört farklı yoldan tescil edilebilmektedir. Bunlardan birincisi, işe giriş bildirgesiyle yapılan tescildir. İkincisi, Kurumun denetim memurları tarafından yapılan fiili tespit. Üçüncüsü, işyeri kayıtlarında bulunan her türlü bilgiden tespit edilen kayden tespit ve dördüncüsü ise kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden yapılan tespitlerdir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 28.05.2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Çağrı Merkezi kurulmuştur. Böylece vatandaşların soru, eleştiri, sorun, öneri, ihbar ve taleplerini alarak çözüm üretmek amaçlanmıştır. Ancak bu proje etkin bir şekilde kullanılamamaktadır. Çünkü çalışanların birçoğunun iş güvenceleri

---

<sup>417</sup>Çenberci, s.519.

olmadığından ihbar sistemini rahat kullanamamaktadırlar. Denetim elemanlarının sayısının oldukça düşük ülkemizde, kayıt dışı işyeri ve sigortalı sayısı da oldukça fazladır. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2020 yılının ilk çeyreğinde kayıt dışı istihdam oranı %30 seviyesindedir<sup>418</sup>.

Sigortalı dava açması için sadece sigortasız çalışmamalarının işveren tarafından Kuruma bildirilmemiş olması yeterli olmayıp aynı zaman da Kurum tarafında da tespit edilmemiş olması gerekmektedir. Şayet Kurum sigortalının çalışmalarını kayıt altına aldığı durumlarda, sigortalının hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle dava reddedilmektedir. Ancak bu durumda da sigortalının dava açma hakkının ortadan kalmaması gerekmektedir. Çünkü Kurumun denetim memurları tarafından hazırlanan raporlarla sigortalının çalışmamış dönemlerine ait 1 yıllık süreyi kayıt altına alınabiliyor. Ancak bu sürenin aşılması durumunda çalışma olgunun tespit edilmemesi için dava açılması gerekmektedir. Yani, çalışmanın tespit edilenden fazla olması ve prime esas kazancın fazla olması durumunda sigortalının dava açma hakkı saklı kalmaktadır.

#### **3.4.4. Dava Açma Süresinin Geçmemiş Olması**

##### **3.4.4.1. Genel Olarak**

506 sayılı Kanun'un 79. Maddesinin onuncu fıkrasında sosyal sigortalarda hizmet tespit davalarının başvurusu için belli bir şekil şartı getirmiştir. Daha sonra da 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesi dokuzuncu fıkrası uyarınca, APHB veya MPHB' leri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurum tarafından tespit edilmeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır<sup>419</sup>.

Bir örnekle açıklayacak olursak; 01.01.2015 tarihinde bir işyerinde çalışmaya başlayan A, 01.06.2019 tarihine kadar aynı yerde Kurumca sigorta kaydı bulunmadan çalışmış ve bu tarihte iş sözleşmesinin haklı nedenle feshetmiştir. A' nın hizmet tespiti dava açma süresi 31.12.2019 tarihinden başlamak üzere 31.12.2024 tarihinde sona erecektir.

<sup>418</sup> Branding Türkiye, "TÜİK İşsizlik Rakamları (Şubat 2020)", 2020, <https://www.brandingturkiye.com/tuik-issizlik-rakamlari-subat-2020/>, (31.05.2020).

<sup>419</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.138.

Dava açma süreleri zaman içinde farklılık göstermiş bulunmaktadır. 506 sayılı Kanun'un 79. Maddesinin ve 3995 sayılı Kanun'un 3. Maddesinin uygulanmasında; 07.06.1994'den önce açılmış davalar 10 yıl; açılmamış davalar ise 5 yıllık hak düşürücü süreye sahiptir. Bu değişiklik sonrasında bu tarihe yakın tarihte dava açma hakkını kaybedenlerin eleştirisine uğramıştır. Yargıtay bir kararından 1982- 1985 yılları arasında geçen bir çalışmanın tespiti için 02.12.1994 tarihinde açılan bir davada hak düşürücü sürenin geçtiğine karar verilmiştir<sup>420</sup>. 1985 yılında, davacının hizmetinin geçtiği son yıldır. Söz konusu değişiklik olmasaydı hak düşürücü sürenin son bulunduğu tarih 31.12.1994 tarihinde son bulacaktı. Ancak Yargıtay bu düzenleme sonrasında hak düşürücü sürenin son bulunduğuna karar vermiştir.

Yargıtay' ın başka bir kararında 07.01.1994 tarihinde açılan hizmet tespiti davası için hak düşürücü sürede yapılan değişikliğin davacı aleyhine yorumlanamayacağını düşünerek 10 yıllık hak düşürücü süreyi esas almıştır<sup>421</sup>. Yargıtay' ın bu kararı yukarıdaki kararlarla çelişmektedir. İlk örnekte süre kısaltılmış olup davacı aleyhine yorumlanırken, ikinci örnekte süre uzatılıp davacı lehine yorumlanmıştır.

Yargıtay' ın kararına göre, çalışmaların blok niteliğinde olması yani kesintisiz devam etmesi durumunda hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi, mevsimlik çalışmanın bulunması ve bu çalışmalarında yıllar itibariyle kesintisiz sürdürüldüğü kabul edilmesi durumunda çalışılmayan dönemde hizmet akdi askıda olduğundan hükme esas alınan 5 yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak, mevsimlik çalışmanın sona erdiği yılın sonu esas alınması gerekir<sup>422</sup>.

Doktrine göre hakkı, şahsiyet hakkı gibi sigortalılık hakkı da mutlak bir hak olduğundan dava açılması için bir sürenin öngörülmemesi gerektiğini savunmaktadırlar<sup>423</sup>. 506 sayılı Kanun'un ilk halinde dava açma süresi 5 yıllık uygulanırken 1987 yılında bu süre 10 yıla çıkarılmıştır. Daha sonra 506 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle 79. Maddenin onuncu fıkrasında belirtilen 10 yıllık dava açma süresi 5 yıl olarak uygulamaya koyulmuştur.

---

<sup>420</sup>Duran, s.176; YHGK., 4.12.1996, E. 21-657, K. 847.

<sup>421</sup>YHGK., 19.3.1997, E. 10-906, K. 203.

<sup>422</sup> Yargıtay 32. HD., 02.04.2018, E. 2016/15847, K. 2018/3128.

<sup>423</sup>Sözer, s. 78.

### 3.4.4.2.Dava Açma Süresinin Niteliği

Hizmet tespiti davalarında, dava açma süresi hukuki niteliği taşımaktadır. Bu sürenin hak düşürücü süre mi yoksa zaman aşımı süresi mi olduğu kanunda açıkça belirlenmemiş olması tartışmalara yol açmıştır<sup>424</sup>. Böyle bu durumda kanun hükmüyle getirilen müessesenin kendisine özgü yapısı ve süreyi koyan hükmün amacının göz önünde tutulması gerektiği ifade edilmelidir<sup>425</sup>.

Dava açmak için Kanunda öngörülen bir süre vardır. Bu süreyi Yargıtay önceki kararlarında zamanaşımı gibi görmektedir. Doktrinde de bazı yazarlar, dava açma süresinin zamanaşımı niteliğinde olduğu görüşündedir. Ancak öğretilde baskın görüş, hizmet tespit davalarını açma süresinin hak düşürücü süre niteliğinde olduğudur<sup>426</sup>. Anayasa Mahkemesi kararında bu süreyi hak düşürücü süre olarak nitelemiş ve gerekçelerinde dava açma süresinin var olma sebebinin ispat güçlüğü, sosyal güvenlik sisteminin istikrarının korunması ve sistemin uzun süre dava tehdidi altında tutulamayacağı düşüncelerine dayandığı belirtilmiştir<sup>427</sup>. Yargıtay da daha sonraki istikrar kazanmış kararlarında bu süreyi hak düşürücü süre olarak kabul etmiştir<sup>428</sup>.

Yargıtay'ın dava açma süresinin geçtiği dürüstlük ve iyi niyet kuralına uygun olmayacak şekilde davalı tarafından ileri sürülmesinin kabul etmediği, 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerden önce davalı konumda bulunan SGK' nin kendi kusurundan yararlanmaya çalışarak hakkını kötüye kullandığı durumlarda hak düşürücü süre itirazının dikkate alınmayacağını belirten kararları<sup>429</sup> da mevcuttur ki, böyle bir kabul, hak düşürücü sürenin mantığına ters düşecektir<sup>430</sup>. Buna karşın hem 10. Hukuk Dairesi'nin hem de 21. Hukuk Dairesi' nin hak düşürücü sürenin "kesilmesinden" veya "durmasından" bahsettiği kararları da mevcuttur<sup>431</sup>. Bu sürenin hak düşürücü süre olarak kabul edilmesi durumunda bu sürenin kesilmesinden söz

<sup>424</sup>Beylem, s. 48.

<sup>425</sup>Belci, s. 86

<sup>426</sup>Şükran, Ertürk, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s.477-479; Tuncay ve Ekmekçi, s.280; Aydın, s.636-637.

<sup>427</sup>AYM., 26.01.2011, E. 2008/109, K. 2011/25.

<sup>428</sup>YHGK., 24.02.1993, E. 1992/10-768, K. 1993/78; Yargıtay 10.HD., 25.12.2017, E. 2017/3861, K. 2017/9160.

<sup>429</sup>YHGK., 30.07.1986, E. 1986/4413, K. 1986/4777; YHGK., 03/02/1988, E. 1987/10-535, K. 1988/68; Yargıtay 21.HD., 23.10.2008, E. 2008/8888, K. 2008/16378.

<sup>430</sup>Ozan, Tok, "Zamanaşımı Def'inin İleri Sürülmesinin Hakkın Kötüye Kullanılması Yasası Çerçevesinde Sınırlandırılması", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 1 (2015), s.248.

<sup>431</sup>Yargıtay 10.HD., 20.09.2016, E. 2016/12969, K. 2016/11293; Yargıtay 21.HD., 16.04.2015, E. 2014/17263, K. 2015/8468.

edilemeyeceği gerekçesiyle Yargıtay kararlarında bahsi geçen “sürenin kesilmesi” veya “sürenin durması” ifadesinin kavramsal çelişki yaratmaktadır.

Hak düşürücü süre kanunla düzenlenmemiş olup; bir hakkın kanunun tayin ettiği süre içinde kullanılmaması halinde onun sukutuna yol açan bir süredir. Hâkim tarafından re’sen göz önünde tutulması gerekir. Zaman aşımı ise Türk Borçlar Kanunu’nun 146. ila 161. Maddelerinde düzenlenmiş olup, borcu sona erdirmeyen ancak bu borcu talep hakkını ortadan kaldıran bir kavramdır<sup>432</sup>. Zamanaşımı muaccel hale gelen borcun kanunda belirtilen sürede ödenmemesi durumunda, dava açabilme hakkını ortadan kaldırmaktadır. Aynı zamanda zamanaşımı hak düşürücü süreden farklı olarak mahkeme tarafından resen dikkate alınmamaktadır. Hak düşürücü süre “itiraz” niteliği taşımakta iken zamanaşımına ilişkin savunma bir “defi” niteliği taşımaktadır<sup>433</sup>.

Söz konusu sürenin zamanaşımı süresi olarak sayılması sigortalı lehine olacaktır. Nitekim zamanaşımı süresinin kesilmesi veya durdurulması sigortalının yararına olacaktır. Ayrıca hâkim zamanaşımı süresini re’sen dikkate alacağından, davalı zamanaşımı ileri süremediği takdirde dava zamanaşımına uğramayacaktır. Yargıtay bazı kararlarında bu dava açma süresini hak düşürücü süre olarak nitelendirse de aynı işyerinde kesintili çalışılan sigortalının bu sürenin son çalışmasının bitiminden hesaplanmaktadır<sup>434</sup>.

Yargıtay hak düşürücü süreye ilişkin yaptığı bir değerlendirmede çalışma olgusunun Sosyal Güvenlik Kurumu denetim ve kontrole görevli memuru tarafından saptanması halinde hak düşürücü sürenin geçmediği kararına varmıştır<sup>435</sup>. Yargıtay’ın bir başka kararında ise “...sigortalı işe giriş bildirgesi ve ücretlerden prim kesildiğini gösteren ücret tediye bordrosunun hak düşürücü süreyi kestiğini” belirtmiştir<sup>436</sup>. Sigortalının Kurum’ a bildirilmiş olup, prim ödenmemiş olsa dahi hak düşürücü süreden bahsedilemez<sup>437</sup>.

---

<sup>432</sup>Mehmet, Ayan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2016, s.426.

<sup>433</sup>Ferhat, Canbolat, “Def’i ve İtiraz Arasındaki Farklar ve İleri Sürülmesinin Hukukî Sonuçları”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1 (2008), s.260; Yargıtay 3.HD., 05.07.2018, E. 2018/4074, K. 2018/7712.

<sup>434</sup>YHGK., 15.3.1995, E. 10-20, K. 70; Yargıtay 10.HD., 21.11.2005, E. 2005/7867, K.2005/11916.

<sup>435</sup>Yargıtay 21 HD., 10.12.1996, E. 1996/6785-6844.

<sup>436</sup>Yargıtay 21.HD., 26.10.1998, E. 1998/7070, K. 1998/7035.

<sup>437</sup>Şakar, *Sigortasız Çalıştırılanlar İçin Son Çare: Hizmet Tespiti Davası*, s.1.

506 sayılı Kanun'un 79/10. Maddesi “*Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar*” her zaman dava açabilmekte, bu durumdakiler için hak düşürücü süre söz edilmemektedir.

Yargıtay 10. HD. verdiği karar göre, işe giriş bildirgesinin verilmiş olan sigortalı için hak düşürücü süre aranmamaktadır<sup>438</sup>. Hükme göre işe giriş bildirgesiyle bu bildirgenin verdiği tarihten daha eski bir tarihi olarak bildirmesinde bile hak düşürücü sürenin geçmediği hükme bağlanmıştır<sup>439</sup>. Ancak işe giriş bildirgesinin Kanunda belirtilen süreden sonra verilmesinin hak düşürücü süreyi yeniden başlatmasının mümkün olmadığı hükmü vermiştir<sup>440</sup>.

İşe giriş bildirgesi geç verilse dâhil Kurum geçte olsa sigortalıdan haberdar olmaktadır. Sigortalının yanılmasındaki en büyük pay Kurumun yıllarca prim almasıdır.

Sigortalının yaşlılık aylığını almak için Kuruma başvurduğunda işe giriş bildirgesinin geç verilmesi ve hak düşürücü sürenin geçtiğinin söylenmesi iyi niyetli bir yaklaşım olarak kabul edilemez. Kurumun bulunacağı en doğru yaklaşım suç teşkil etmediği sürece sigortalılık ilişkisinin kabul edilmesidir<sup>441</sup>. Bu hallerde sigortalının isteğe bağlı sigortalı sayılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Nitekim söz konusu kişi zorunlu sigortalı olmadığını düşünmesi durumunda, isteğe bağlı sigortalı olarak sigortalılığını sürdürebilirdi. Bundan dolayı Kurum bu hatasından dolayı sigortalıyı bütün sigorta kollarından mahrum bırakması doğru değildir.

#### **3.4.4.3. Dava Açma Süresinin Başlangıcı**

Hizmet tespiti davalarının açılması için davayı açma tarihi büyük önem arz etmektedir. Bu sürenin ne zaman olduğu 5510 Sayılı Kanun'un 86. Maddesinin 9. fıkrasında belirtilmektedir. Bu hükme göre dava açma süresi hizmetin geçtiği yılın sonunda başlamaktadır. Bu duruma göre, hizmetin geçtiği yılda işten çıkarılma hangi tarihte olursa olsun 31 Aralık tarihi itibarıyla dava açma süresi işlemeye başlayacaktır.

<sup>438</sup>Yargıtay 10 HD., 17.2.2003, E. 2003/388, K. 2003/777 (Yargıtay Kararları Dergisi, 2003, ss.1378-1379); Yargıtay 10 HD., 08.06.1989, E. 1989/3578, K. 1989/5067.

<sup>439</sup>10.HD., 27.10.2003, E. 2003/6353, K. 2003/7469.

<sup>440</sup>10 HD., 17.2.2003, E. 2003/388, K. 2003/777; Yargıtay 10 HD., 22.9.2003, E. 2003/5008 K. 2003/5943.

<sup>441</sup>Sözer, s.51.

Yargıtay bu konuya ilişkin kararlarında hizmetlerin kesintisiz olma şartı aramamaktadır. Buna göre, işten ayrılan sigortalının tekrar işe başlaması halinde sonraki çalışmanın son bulunduğu tarihin yılsonunda dava açma süresinin başlayacağını kabul etmekteydi. Bu karar hak düşürücü sürenin niteliğine uymadığından dolayı eleştirilmiş olup, karar değiştirilmiştir. Nitekim Yargıtay, eski sigortalının tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması halinde dava açma süresinin kesilmeyeceği hükmü vermiştir. Yargıtay bu kararı gibi önceden dava açma süreleri hak düşürücü sürelerinin niteliğine uygun olmadığını ve sigortalı lehine kararlar vermekte iken, sonra ki içtihatlarında sigortalı lehine karar vermektedir<sup>442</sup>.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi' nin bir kararına göre, sigortalının prim bordrosuna göre ücretinden prim kesintisi yapılmasına rağmen Kuruma ödeme yapılmadığı hallerde sigortalının, kendisinin Kuruma düzenli olarak bildirilerek tescilinin yapıldığı düşünülebileceğinden, sigortalının bu bildirim yapılmadığının öğrenmesinden itibaren dava açma süresi başlayacaktır<sup>443</sup>.

#### *Çalışma İlişkisinden SGK' nin Haberdar Olması*

İşveren yükümlülüklerini kısmen yerine getirerek de sigortalı çalışmasından SGK' yı haberdar edebilmektedirler. İşveren bu yükümlülükleri, hizmet tespit davası için belirlenecek hak düşürücü süreyi geçmemesi kaydıyla yasal süresinden sonra da yerine getirebilmektedir<sup>444</sup>. Yargıtay bu durumlarda Kurum' un sigortalının çalışmasından haberdar olduğunu, çalışmanın sona erip ermediğini tespit ve primlerini tahsil yükümlülüğünü yerine getirmeyen Kurum' un hak düşürücü sürenin geçtiğine dayanarak davanın reddini talep edemeyeceğini, hak düşürücü sürenin ancak sigortalının çalışmalarının Kurum' a bildirilmemesi durumunda söz konusu olacağını belirtmiştir<sup>445</sup>.

<sup>442</sup>YHGK., 26.02.2003, E. 2003/21-43, K. 2003/97.

<sup>443</sup>Yargıtay 10.HD., 23.09.1991, E. 1991/7359, K. 1991/7067.

<sup>444</sup> "Bu yönde Kuruma bildirilmeyen çalışma süresinin ve sigorta başlangıç tarihini, tespitine karar verilebilmesi için, davanın çalışılan yılın sonundan başlayarak 5 yıllık hak düşürücü süre içinde açılması gerekir. Yönetmelikle tespit edilen belgeler kapsamında işe giriş bildirgesinin verilmesi durumunda, bildirge de öngörülen işe başlama tarihinden sonrası için hak düşürücü süreden bahsedilemez. Ne var ki; işe giriş bildirgesinin de, yine, yasada öngörülen hak düşürücü süre dâhilinde Kuruma verilmesi gerekir. Zira, hak düşürücü sürenin geçirilmesi hakkın özünü ortadan kaldırdığından, bu sürenin geçirilmesinden sonra işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesi ya da sonradan primlerin ödenmesinin, hak düşürücü süreyi yeniden canlandırması mümkün değildir."; Yargıtay 10.HD., 25.10.2007, E. 2006/19264, K. 2007/17620.

<sup>445</sup>Yargıtay 10.HD., 15/09/2014, E. 2014/12656, K. 2014/17532; Yargıtay 21.HD., 19.12.2011, E. 2010/8614, K. 2011/13743; Yargıtay 21. HD., 09.04.2018, E. 2016/16249, K. 2018/3422.

Hak düşürücü süre değerlendirilirken, işe giriş bildirgesinde daha önceden var olan çalışmanın bildirilmesi durumunda, bu çalışmalarının dikkate alınıp alınmaması konusu önem arz etmektedir. Yargıtay'ın verdiği kararlarda işe giriş bildirgesinden önce çalışılan sürelerinde hak düşürücü süre tabi olduğunu ve bu dönemler için çalışmaların dinlenmeyeceğini belirtmiştir<sup>446</sup>. Ancak Yargıtay daha sonraki kararlarında işe giriş bildirgesinden önce verilen sürelerin de çalışmaya dâhil edildiği, çalışmanın kesintisiz olduğunu kabul ederek hak düşürücü sürenin sigortalının işten ayrılmasından itibaren 5 yılsonunda dolacağı kararını vermiş<sup>447</sup>.

Yargıtay, işe giriş bildirgesiyle, çalışmanın daha eski dönemde başladığı bildirmesi durumunda hak düşürücü sürenin geçmediği kararı vermiştir<sup>448</sup>. Ancak işe giriş bildirgesinin Kanunda belirtilen hak düşürücü süreden sonra verilmesi halinde hak düşürücü sürenin yeniden başlamayacağını da hükmetmiştir<sup>449</sup>.

Sigortalının işe giriş bildirgesi verildiği durumda dava açılırsa, bu bildirge tarihinden önceki ve sonraki aynı işveren bakımından kesintisiz çalışmasına ilişkin hak düşürücü süre işlemeyecektir<sup>450</sup>.

Çalışma olgusunun SGK' nin müfettişleri ve denetmenleri tarafından tespit edilmesi halinde, çalışmanın devam edip, etmediği, prim tahsilâtının gerçekleştirilmesi gibi konular artık Kurum' un görevidir. Bunun yanında bu çalışma ilişkisini kesintiye uğramaması halinde işverence bildirilmeyen dönemler yönünden sigortalının davada hak düşürücü süreden söz edilemeyecektir<sup>451</sup>.

Sigortalının ilk işe giriş tarihi aynı zamanda sigortalılığın başlangıç tarihi de kabul edilmektedir. Bu tarih uzun vadeli sigorta kollarına hak kazanılması için gerekli olan sigortalılık süresini belirtmektedir. Bundan dolayı yaş şartı bulunan sigorta kolları açısından sigortalılığın başlangıç tarihi büyük önem taşımaktadır.

---

<sup>446</sup> Beylem, s.54.

<sup>447</sup>Yargıtay 10.HD., 16.12.1999, E. 8942, K. 9230; Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s.218; Yargıtay 21. HD., 09.04.2018, E. 2016/16249, K. 2018/3422.

<sup>448</sup>Yargıtay 10.HD., 27.10.2003, E. 2003/6353, K. 2003/7469.

<sup>449</sup>Yargıtay 10.HD., 17.2.2003, E. 2003/388, K. 2003/777; Yargıtay 10.HD., 22.9.2003., E. 2003/5008, K. 2003/5943.

<sup>450</sup>Yargıtay 21.HD., 26/04/2011, E. 2010/3117, K. 2011/3974; Yargıtay 21.HD., 14.04.2014, E. 2013/7638, K. 2014/7772; Yargıtay 21.HD., 07.09.2015, E. 2014/21634, K. 2015/15853.

<sup>451</sup> Yargıtay 10.HD., 30.08.1986, E. 1986/4413, K. 1986/4777; Yargıtay 21.HD., 26.03.2018, E. 2016/15309, K. 2018/2755; YHGK., 30.05.2018, E. 2015/1307, K. 2018/1154.

### Başlangıç Tespit Davası (1 Günlük Hizmet)

Uygulamada Kurum, sigortalının ilk işe giriş belgesinin bulunduğu dönemde işveren tarafından Kuruma dönem bordrosu verilmemişse ya da işveren tarafından Kuruma verilen dönem bordrolarında sigortalının ismi bulunmuyorsa Kurum ilk işe giriş bildirgesinde belirtilen tarihi işlemlerinde dikkate almamaktadır. Aylık bağlanması için başvuruda bulunan sigortalının bu durumdan dolayı isteği reddedilince, ilk işe giriş bildirgesinin sigortalılık başlangıç tarihi olarak kabul edilmesi için uygulamada “başlangıç tespit davası” olarak geçen dava açılmaktadır.

Hizmet tespiti davalarında Kurum ferî müdahil olarak davaya katılmaktadır. Ancak “başlangıç tespit davalarında” ise ferî müdahil değil, bizzat davalı olarak davaya katılmaktadır<sup>452</sup>. Yargıtay 10. Hukuk Dairesini kararı da bu yöndedir; “.... *Eldeki dava, kanun koyucunun gerçekleştirdiği düzenlemede öngörülen 506 sayılı Kanunun 79/10 maddesine dayalı hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık tespiti niteliğinde olmayıp, davalı işveren yanında ilk çalıştığı sigortalı tarihinin tespiti niteliğinde olduğundan ve bu tür uyuşmazlıklarda işverenin taraf olarak yer almasının zorunluluğu da bulunmadığı için, 5521 sayılı Kanunun 7/4 maddesi kapsamı dışında kalan dava yönünden anılan değişikliğin uygulama olanağı bulunmamakta ve Sosyal Güvenlik Kurumunun taraf sıfatı ferî müdahil değil davalı olmalıdır....*”<sup>453</sup>.

Başlangıç tespit davalarının hizmet tespit davaları niteliğinde değildir. Bundan dolayı yasal dayanağı olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 4. maddesi gereğince dava açılmadan önce Kuruma başvuru yapılmalı Kurumun başvuruya sessiz kalması ya da iddiayı reddetmesi durumunda dava açılmalıdır<sup>454</sup>.

Kurum, sigortalının aylık bağlanması talebinde bulunan sigortalının talebini açıkça reddetmemekte, aylık bağlama işlemini yapmamakla birlikte uyuşmazlık çıkarmaktadır<sup>455</sup>. Bu durumlarda Yargıtay, sigortalının bu davayı açabileceğini belirtmiştir<sup>456</sup>. Kurumun bu uyuşmazlıklarda sigortalıya aylık bağlamamasının nedeni

---

<sup>452</sup> Beylem, s. 99.

<sup>453</sup> Yargıtay 10. HD., 18.10.2017, E. 2017/3905, K. 2017/6978.

<sup>454</sup> Yargıtay 10. HD., 27.03.2018, E. 2018/416, K. 2018/2600.

<sup>455</sup> Yargıtay 10.HD., 18.9.1997, E. 5663, K. 5874.

<sup>456</sup> Yargıtay 10.HD., 18.9.1997, E. 5662, K. 5873; Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s.427.

ise sigortalının ilk işe giriş bildirgesinde fiilen çalışmaya başlamamış olma ihtimalidir<sup>457</sup>.

Yargıtay başlangıç tespit davaların, hizmet tespiti davaları gibi görülmesini belirtmekteyse de<sup>458</sup> davanın bu şekilde görülmesinde bazı zorluklar ortaya çıkmaktadır. Başlangıç tespiti davalarında çalışmalar çok uzun yıllar öncesine dayandığından, mahkeme tarafından istenilen belgeler zamanaşımına uğramasından dolayı imha edilmiş olabilmektedir. Hem hizmet tespiti davasında hem de başlangıç tespit davasında tanık dinlenebilmektedir. Kuruma dönem bordrolarının verilmesi durumunda, ilgili tarihteki bordroda teyit edilen isimler<sup>459</sup>; ancak bordro verilmemişse ilgili dönemde işyerinde fiilen çalışanların ifadelerine başvurulur. Ancak başlangıç tespit davalarında tespiti istene tarihin çok eskiye dayanması durumunda söz konusu tanıklara ulaşamamakta, ulaşılsa dahi sağlıklı bir ifade alınamayabilmektedir. Bu durumda işyerine komşu işyeri çalışanlarının ifadelerine başvurulmaktadır<sup>460</sup>. Uygulamada komşu işyeri tanıklarına ulaşılmadığı durumlarda işyeriyle aynı sokak, aynı mahalle hatta sigortalının ilgili işyerinde çalıştığına tanıklı edecek kişilerin ifadelerine de başvurulabilmektedir. Yargıtay bir kararında, işverenin istenilen belgelerin ibraz etme ve tanıklarında dinlenme olanağının olmamasından dolayı, elde edilen ve dosya kapsamında deliller ışığında davacı lehine verilen kararı onamıştır<sup>461</sup>.

Uygulamada Kurum, işe giriş bildirgesinde bulunan bilgilerin aksini kanıtlayan bir delil sunamamakta, çalışma olgusunun gerçek olmadığını ortaya koyamamaktadır. Ayrıca çoğu kez sahtelik iddiasında da bulunmamaktadır. Kurumun çalışma iddiasını reddeden bir sav ileri süremediğine göre uyuşmazlığın yargılamada çözülmesi pratik bir uygulama değildir. Bu durumda mahkeme noter görevi görerek işe giriş bildirgesini tescil etmekte; belgenin kabul sorumluluğunu mahkemeye devrettiği izlenimi oluşmaktadır.

Davalarda çoğu kez sigortalıların çalıştıklarının ispatlayacak tanıkları kolayca bulup mahkeme de dinlendiklerini ve açılan davaların neredeyse tamamının Kurum aleyhine sonuçlandığını düşünürsek, ortaya çıkan uyuşmazlığın hukuki yarar sağlamadığı, aksine Kurumu maddi kayba uğrattığı görülmektedir. Bunun yanında

---

<sup>457</sup>YHGK., 05.12.2001, E. 2001/21-1057, K. 2001/1094.

<sup>458</sup>Yargıtay 21. HD., 26.02.2007, E: 2006/5398, K: 2007/2671

<sup>459</sup>Yargıtay 10.HD., 8.4.1996, E. 2938, K. 2898.

<sup>460</sup>Yargıtay 21. HD., 26.02.2007, E: 2006/5398, K: 2007/2671.

<sup>461</sup>YHGK., 05.12.2001, E. 2001/21-1057, K. 2001/1094.

mahkeme yoluyla Kurum kendi kusurunu göz ardı etmektedir. İşe giriş bildirgesinin temel amacı sigortalının çalışmalarından Kurumu haberdar etmektir. Kurum işe giriş bildirgesiyle sigortalının çalışmalarından haberdar olup, bu çalışmaları takip etmesi gerekmektedir. Kurumun yükümlülüğünü yerine getirmeyip, yıllar sonra uyuşmazlık çıkarması dürüstlük ilkesiyle paralellik göstermemektedir. Yargıtay da, sigortalının çalışmalarını ve prim ödemelerini deneyip gerekli işlemleri yapmakla yükümlü olan Kurum'un, kendi kusurunu, primlerin Kurum kayıtlarına geçip geçmediği bilecek durumda olmayan sigortalıya yüklemesini adil bulmamıştır<sup>462</sup>.

506 sayılı Kanun'un 9. Maddesinde 4447 sayılı Kanun'un ile yapılan değişiklik öncesinde işverenin sigortalının işe başlamasından itibaren bir ay içerisinde "işe giriş bildirgesini" kuruma vermek zorundaydı ve bu tarih sigortalının işe başladığı tarihi göstermekteydi. Sigortalının primi ödenmemiş, diğer belgeleri verilmemiş olsa bile Yargıtay 10. Hukuk Dairesi işe giriş bildirgesi verilmesi durumunda sigortalının en azından 1 gün çalıştığına karine oluşturduğuna ve bunun aksinin ispatında Kurum yükümlü olduğu belirtmiş. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise işe giriş bildirgesinin tek başına çalışmanın varlığını ispat edemediğine ve sigortalının fiilen çalıştığının kanıtlanması gerektiğini ileri sürmektedir<sup>463</sup>.

506 sayılı Kanun'un 9. Maddesinde 4447 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten sonra işe giriş bildirelerinin genel kural olarak sigortalının işe başlanmadan önce verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu değişiklik 08.09.1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu davalarda esas olarak davacı, belirtilen tarihte "bir gün çalıştığının" tespitini talep etmektedir. Genel olarak bu davaları açan sigortalılar aylık bağlanması için sigorta başlangıç tarihinde uyuşmazlık olduğundan, sadece ilk işe giriş tarihinin saptanmasını talep etmektedir. Ancak sigortalı, aynı zamanda aylık bağlanması için çalışmaların tespiti istiyorsa, mahkemeden bu sürelerin tespitini de talep edebilmektedir.

---

<sup>462</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 222.

<sup>463</sup>Yargıtay 10.HD., 20.6.1995, E. 5259, K. 5152.

### Fasılalı Çalışmalar

APHB' si Kuruma verilen veya Kurumca çalıştıkları tespit edilen sigortalılar için dava açma süresi, çalıştıkları tarihin bulunduğu yılsonundan başlayarak beş yıldır<sup>464</sup>. Hizmet ilişkisinin kesintisiz şekilde devam etmesi durumunda ise, hizmet tespit davası açma süresinin tüm çalışmanın sona erdiği yılın sonunda başlayacağı belirtilmelidir<sup>465</sup>. Ancak iş hayatında taraflardan birinden veya her ikisinden kaynaklanan sebeplerle hizmet ilişkisi sona erebilir ve işçi, aynı işverene bağlı aynı işyerinde veya farklı bir işyerinde yeniden çalışmaya başlayabilir.

Buna göre hizmet tespit davası açması için iki durumdan bahsedilmiştir. Bunların birincisi davacı sigortalının APHB' si Kuruma verilmemesi veya Kurumun sigortalının tespit etmemesi durumlarıdır. Nitekim Yargıtay da işverenin sigortalının işe giriş bildirgesini Kuruma vermesi halinde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği hükmünü vermiştir.

Önceki dönemlerde sigortalının işten ayrıldıktan sonra tekrar aynı işyerine girmeleri durumunda dava açması için sonradan işyerine girdiği tarihin bulunduğu yılın sonunu baz almaktaydı<sup>466</sup>. Yargıtay yeniden işe girilen tarihin hak düşürücü süreyi kestğini düşünerek bu süreyi ikinci kez girilen tarihinin göre hesaplamaktaydı<sup>467</sup>.

Bu durum hak düşürücü sürelerin niteliğine uygun olmadığı şeklinde birçok eleştiriye konu olmuştur. Yargıtay da doktrinde ki itirazları da dikkate alarak içtihatlarında değişikliğe gitmeye başlamıştır. Buna göre artık dava açma süreleri kesilmeyecek ve her çalışma için hizmet tespiti ayrı ayrı değerlendirilerek ayrı ayrı hak düşürücü süreler göre değerlendirilecektir<sup>468</sup>. Böylece, Yargıtay eski kararlarından farklı içtihatlar oluşturmuştur<sup>469</sup>.

Yargıtay'ın bir başka kararına göre, davanın yasal dayanağının olan 506 sayılı Kanun'un 79. Maddenin onuncu fıkrası hükmüne göre Kuruma bildirilmeyen

---

<sup>464</sup>Süzek, 2012, s.233.

<sup>465</sup>Yargıtay 21.HD., 23.10.2014, E. 2014/17956, K. 2014/20944.

<sup>466</sup>YHGK., 16.12.1987, E. 1987/10-387, K. 1987/1045; YHGK., 13.01.1988, E. 1987/10-500, K. 1988/20; YHGK., 24.02.1993, E. 1992/10-768, K. 1993/78.

<sup>467</sup>Yargıtay 10.HD., 21.11.1979, E. 1979/4275, K. 1979 9287.

<sup>468</sup>YHGK., 04.12.1996, E. 1996/21-656, K. 1996/846; Yargıtay 21.HD., 09.04.2018, E. 2016/17231 E, K. 2018/3514; YHGK., 31.01.2001, E. 2001/21-6, K. 2001/14.

<sup>469</sup>YHGK., 8.12.1999, E. 1999/21-1025, K. 1999/1020; YHGK., 4.12.1996, E. 1996/21-657, K.1996/21-657; YHGK., 15.2.1995, E. 1994/10-845, K. 1995/64 ; Yargıtay 21. HD., 27.12.2004, E. 2004/7661, K. 2004/11954.

hizmetlerin, sigortalının hizmetleri olarak değerlendirilmeleri için hizmetlerin sona erdiği tarihin yılsonundan başlayarak 5 yıl içerisinde davanın açılması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay'ın hak düşürücü sürenin durdurulması ve kesilmesi yasal olarak mümkün olmamasından dolayı, sigortalının işten ayrılıp yeniden aynı işyerinde çalışmaya başlayarak söz konusu hak düşürücü sürenin yeniden başlamasının mümkün olmadığını hükmetmiştir<sup>470</sup>.

Genel olarak işe giriş bildirgesinde çalışanın imzasının olması gerektiği kabul edilmektedir. Sigortalı, işe giriş bildirgesini herhangi bir hile, hata veya bir baskı altında imzaladığını ileri sürememiş ise biden çok işe giriş bildirgesinin varlığı halinde sigortalının o işyeri için kesintili çalıştığı karinesi oluşacağı kabul edilmektedir<sup>471</sup>.

Yargıtay'ın bu kararı kendi verdiği kararıyla çelişmektedir. Çünkü Yargıtay, işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesi durumunda hak düşürücü süreden söz edilemeyeceği hükmünü vermişti ve kendi içinde bir çelişki yaratmıştır. Ayrıca fasıllı çalışanlar için bu yorum 5510 Sayılı Kanun'un 86. Maddesinin dokuzuncu fıkrasında yer alan "*aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilmeyen sigortalıların*" bu davayı açabileceklerine ilişkin düzenlemeye de aykırıdır<sup>472</sup>. Hak düşürücü süre, Kanunun 86. Maddesinde düzenlenmiş olup, Kurumun çalışma ilişkisinin varlığından haberdar olmadığı haller için geçerliliği vardır. Böylece dava açılarak Kurumun haberdar olmadığı çalışmalardan haberdar olma imkânı sağlanmıştır. Ancak işe giriş bildirgesi yasal süresinde Kuruma verilerek söz konusu çalışma hakkında Kurum haberdar edilmiştir. Bundan dolayı da Kurum sigortalıdan haberdar olup, sigortalıyı takip etme yükümlülüğü doğurmuştur. Ancak Kurum buna rağmen gerekli inceleme ve takip yükümlülüğünü yerine getirmemiştir. Yargıtay bu kararıyla, Kanun'un amacına aykırı olarak hak düşürücü süreyi sigortalının sosyal sigorta haklarını ortadan kaldıracak şekilde yorumlamıştır. Bireylerin iş hayatına girdiklerinden itibaren vazgeçemedikleri sosyal sigorta, sadece sigortalılar için hak değil aynı zamanda işveren ve Kurum açısından da yükümlülüktür. Doktrinde, feragatin dahi kabul edilmediği bu davalarda işe giriş bildirgesinin zamanında verildiği durumlarda bile hak düşürücü sürenin uygulanması çelişki yarattığı gerekçesiyle eleştirilmiştir.

---

<sup>470</sup>Yargıtay 10.HD., 11.03.2002, E. 2002/1670, K. 2002/1821.

<sup>471</sup>YHGK., 26.02.2003, E. 2003/21-43, K. 2003/97.

<sup>472</sup>Erbaş, ss. 380-381.

Sigortalı aynı işveren altında emrinde sürdürdüğü çalışmalarıyla ilgili birden fazla işe giriş bildirgesi verilip, işten ayrılış bildirgesi verilmemiş ise; aynı çalışmaya ilişkin Kuruma verilen ilk işe giriş bildirgesi ile son işten ayrılış bildirgesi arasındaki çalışmanın tespitinin yapılmasında hak düşürücü süre uygulanmayacak, ancak arada işten ayrılış bildirgesi verilmiş ise çalışmanın her bir bölümü yönünden dava şartları ayrı ayrı ele alınacaktır<sup>473</sup>.

Sigortalının aynı işyerinde aynı asıl işveren ve farklı alt işverenler emrinde çalışması durumunda farklı alt işverenler bakımından farklı dönemlerde geçen çalışmalar için hak düşürücü süre uygulanmayacak; hak düşürücü süre ancak aynı işyerindeki hizmetin tamamıyla sona ermesi durumunda söz konusu olacaktır<sup>474</sup>.

Mahkemenin sigortalının çalışmalarının kesintili geçirilip geçirilmediğini incelemesi önemli yükümlülüklerindedir. Bu durumda inceleme sigortalının şahsi dosyaları istenip, getirilerek yapılmaktadır<sup>475</sup>. Bu durumla birlikte sigortalının tespitini istediği döneme ait başka bir işyerinde çalışmasının bulunmaması gerekmektedir<sup>476</sup>.

Kanımızca, hak düşürücü süre, işe giriş bildirgesinin işveren tarafından Kuruma verilmesi durumunda çalışmaların kesintiye uğrasa bile söz konusu olmamalıdır. Yargıtay'ın işe giriş bildirgesinin verildiği hallerde hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı kararını ve yasal düzenlemeleri baz alırsak, bu yaklaşımın daha doğru olduğunu söyleyebiliriz.

#### Farklı İşverenler Emri Altında Geçen Çalışmalar

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi; tespiti istenilen dönemde başka bir işveren tarafından işe giriş bildirgesi verilmesi halinde davacı işçinin davalı işveren emri altındaki önceki çalışması yönünden hak düşürücü sürenin işleyeceğini belirtmektedir<sup>477</sup>. Ancak bu işverenlerin birbirinin devamı olup olmadığı, başka bir deyişle işyerinin veya iş sözleşmesinin devri veya bu işverenler arasında organik bağ olup olmadığı da araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir<sup>478</sup>.

<sup>473</sup>Yargıtay 21.HD., 25.11.2014, E. 2014/22132, K. 2014/25306.

<sup>474</sup>Yargıtay 21.HD., 25.11.2014, E. 2014/22132, K. 2014/25306.

<sup>475</sup>Saraç, *İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü*, s. 211.

<sup>476</sup>Saraç, *İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü*, s. 211.

<sup>477</sup>Yargıtay 21.HD., 26.11.2015, E. 2015/2111, K. 2015/21071.

<sup>478</sup>Yargıtay 21.HD., 15.03.2018., E. 2016/17130, K. 2018/2322.

Çekişmeli dönemde farklı işverenlerce birden fazla işe giriş bildirgesi verilmiş ise dava dışı işverenler de davaya dâhil edilip taraf haline getirilmelidir. Sigortalının hangi işverenin emri altında ne kadar süreyle çalıştığı belirlenmelidir. Toplanan tüm delillerden işçinin yalnızca davalı yanında çalıştığı belirlenmiş ise, hak düşürücü süre uygulanmayacaktır<sup>479</sup>.

Kulübüyle sözleşmesi bulunan bir basketbol oyuncusunun, geçici olarak bir başka kulübe transfer edilmesi ve sezon sonunda asıl kulübüne dönmesi durumunda, asıl kulübüyle sözleşme ilişkisi sona ermediğinden hak düşürücü süre uygulanmayacaktır<sup>480</sup>.

### Hizmet Akdinin Askıya Alındığı veya Zorunlu Olarak Kesintiye Uğradığı Zamanlar

Bazı hallerde mevsimlik iş sözleşmesi yapılmış veya hayatın olağan akışı içerisinde tarafların şahsında taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsmayacak derecede kusurlu ya da kusursuz ifa imkânsızlıkları ortaya çıkmış olabilir. Bu durumlarda taraflar iş sözleşmesinin devam etmesini isteseler de ortaya çıkan ifa imkânsızlıkları nedeniyle geçici olarak bu mümkün olmayabilir. İşte böyle durumlarda iş sözleşmesinin askıya alınmasından söz edilmeyecektir<sup>481</sup>. Böyle durumlara işçinin tutuklanması, askere gitmesi, işverenin elektrik borcunu ödemiş olması nedeniyle işletmenin elektriklerinin kesilmesi, ücretsiz izin, iş kazası veya başka sağlık sorunu nedeniyle geçici olarak çalışmaması ve bu nedenle de işyerindeki faaliyetin geçici olarak durdurulması, işyerinin geçici olarak mühürlenmesi gibi nedenler örnek gösterilebilir<sup>482</sup>.

İş sözleşmesinin mevsimlik olarak yapılması, işçi bir veya birden fazla işveren tarafından her yılın belirli bir döneminde çalıştırılmış ve iş sözleşmesi yıllar itibariyle kesintiye uğramış ise, hak düşürücü süre son çalışmanın geçtiği yılın sonu itibariyle başlayacaktır<sup>483</sup>. Yargıtay'ın anılan içtihadında gerekçe olarak işçinin bir sonraki yıl aynı mevsimde aynı işverenin yanında çalışmaya devam edeceği, böyle bir durumda dava açmayacağı düşüncesi sebep olmuştur. Aksine bir yorum işçinin bu işveren

<sup>479</sup>Yargıtay 21.HD., 21.04.2016, E. 2015/8387, K. 2016/7140.

<sup>480</sup>Yargıtay 21.HD., 16.06.2014, E. 2013/12441, K. 2014/13744.

<sup>481</sup>Sarper Süzek, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Özel Sayı (2007), ss.120-121.

<sup>482</sup>Belci, s.93

<sup>483</sup>Yargıtay 10.HD., 28.05.2002, E. 2002/4166 K. 2002/4841.

yanında çalışmadığı altı ay için işsiz ve dolayısıyla sefalet içerisinde yaşamaya zorlanması anlamına gelecektir<sup>484</sup>.

İşçinin askere gitmesi ve zorunlu askerlik hizmetini tamamladıktan sonra araya başka bir işveren yanında çalışması olmaksızın yeniden aynı işyerine giderek çalışmaya başlaması durumunda iş sözleşmesi zorunlu olarak kesintiye uğradığından, hak düşürücü süre de en son çalışmanın geçtiği yılın sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır<sup>485</sup>.

#### Kamu Kurumu İşyerinde Çalışan 4/1-a Sigortalılar

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında işçi statüsünde 4/1-a. Sigortalısı olarak çalışan işçiler bakımından da bazen hizmetlerin bildirilmediği durumlarla karşılaşılabilir. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında geçen çalışmalarda, sigortalının işe giriş bildirgesi verilmemiş ise bu durumda, kamu kurum ve kuruluşlarından varsa işçinin varsa ücret tediye bordrolarının getirilmesi gerekmektedir. İşçinin getirilen bordrolarında Sigorta Prim kesintisinin bulunması halinde de artık hak düşürücü süreden söz edilemeyecek ve işin esasına girmek gerekecektir<sup>486</sup>.

Ancak Yargıtay 10 HD.' nin<sup>487</sup> ve Yargıtay HGK.' nin<sup>488</sup> verdiği kararlara göre, Kamu Kurumu çalıştırdığı sigortalının bildirimini yapmaması ve sigortalının isminin ücret tediye bordrolarında bulunmaması durumunda her ne kadar davalı işyeri resmi bir kurum olsa da hak düşürücü sürenin incelenmesi gerekmekte olup, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79' uncu maddesinde düzenlenen 5 yıllık hak düşürücü sürenin uygulanması gerektiğini belirtmiştir.

#### Sigortalının Kamu Kurumunda İşçi Statüsünde Çalışırken Aynı Kuruma Memur Olarak Atanması Halinde

Sigortalının kamu kurumda işçi olarak çalışırken daha sonra aynı kurumda memur olarak çalışmasına devam etmesi durumunda işçi olarak çalıştığı döneme ait çalışmaları hakkında açacağı hizmet tespit davasında uygulanacak olan hak düşürücü

---

<sup>484</sup>Belci, s.94.

<sup>485</sup>Yargıtay 21.HD., 09.04.2018, E. 2016/16249, K. 2018/3422.

<sup>486</sup> Beylem, s.55.

<sup>487</sup> Yargıtay 10. HD., 30.04.2015, E. 2015/4399, K. 2015/8351

<sup>488</sup> YHGK., 30.05.2018, E. 2015/1307, K. 2018/1154.

süreye ilişkin birtakım uyuşmazlıklar ortaya çıkıp bu uyuşmazlıklar Hukuk Genel Kurulu' nun önünde çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve 10. Hukuk Dairesi; eski tarihli kararlarında bu gibi statü değişikliği durumunda önceki çalışmanın kesintiye uğramış olmasından dolayı nedeniyle hak düşürücü sürenin uygulanacağını belirtmiştir<sup>489</sup>. 21. Hukuk Dairesi ise bu durumda hak düşürücü sürenin uygulanmayacağına yönelik kararlar vermekte idi<sup>490</sup>.

Ancak daha sonra Hukuk Genel Kurulu bu görüşünden dönmüş ve sigortalı daha önce 4/a statüsünde sigortalı sayılmakta iken 4/c' li sigortalı sayılacak şekilde çalışmaya başlaması halinde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği ve ancak tüm çalışmaların sona erdiği yılın sonu itibariyle başlayacağını belirtmiştir<sup>491</sup>. Bu karar sonrasında 10. Hukuk Dairesi<sup>492</sup>, Hukuk Genel Kurulu' nun son içtihat değişikliği doğrultusunda kararlar vermeye başlamıştır.

#### 3.4.4.4. Dava Açma Süresinin Değerlendirilmesi

Tartışılabilir konulardan birisi, sigortalılık statüsünün kazanılmasının çalışmaya başlandığından itibaren kazanıldığı ve bu haktan vazgeçilmemesine rağmen sigortalının hizmet tespit davası açması için hak düşürücü süreye maruz kalması Anayasaya aykırılığı, Anayasanın şu hükmünde de sosyal güvenlik hakkının bir insan hakkı olduğu vurgulanmıştır; “...*hukuk devletinin amaç edindiği yasama hakkının korunması, sosyal güvenliğin sağlanmasıyla gerçekleşecektir. Sosyal güvenliği sağlayacak kuruluşların yasal düzenlemeleri yasama hakkı ile maddi ve manevi varlığı koruma haklarını zedeleyecek veya ortadan kaldıracak hükümler içermemesi gerekir...*”<sup>493</sup>. Anayasa Mahkemesi' nin bu kararında bir yandan sosyal güvenlik ile sosyal devlet arasındaki bağ belirtilmekte, bir yandan da sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğuna vurgu yapılmaktadır<sup>494</sup>.

Öğretide, vazgeçilmeyen<sup>495</sup> ve kazanılması için bir tescil şartı olmayan<sup>496</sup> bir hakkın varlığını tespit amacıyla açılan hizmet tespiti davalarının zamanaşımı süresine

<sup>489</sup>Yargıtay 10.HD., 17.02.2011, E. 2009/12594, K. 2011/1873.

<sup>490</sup>Yargıtay 21.HD., 14.11.2007, E. 2007/14964, K. 2007/20365.

<sup>491</sup>YHGK., 27.04.2011, E. 2011/10-52, K. 2011/221.

<sup>492</sup>Yargıtay 10.HD., 07.02.2012, E. 2011/12724, K. 2012/1597.

<sup>493</sup>AYMK., 17.1.1991, E.1990/27, K.1991/2.

<sup>494</sup>Güzel, s.44.

<sup>495</sup>Şakar, *Sosyal Güvenlik Uygulaması*, s.94.

<sup>496</sup>Güzel ve diğerleri, s.149.

veya hak düşürücü süreye tabi tutulması; SGK' nin yükümlülükleri arasında olan inceleme ve tespitleri yapmamış olması ve SGK' nin kusurunun sigortalıya yüklenerek giderilmesinin çelişkili ve aynı zamanda Anayasa' nın 49. ve 51. Maddelerine aykırı olması nedeniyle kaldırılması gerektiği düşüncesiyle süre koşulu eleştirilmiştir<sup>497</sup>. Ayrıca sigortalı niteliğinde ki çalışanlar, çalışmalarını işlerinin kaybetme korkularından dolayı dava açmadıkları, işten ayrıldıktan sonra da sigortalılıklarının tescil ettirildiği düşüncesiyle uzun yıllar durumu kontrol etmedikleri, yıllar sonra aslında sigortalılıklarının bildirilmediğini öğrendikleri de bilinen bir gerçektir<sup>498</sup>. Sırf uygulamada bazı kötüye kullanımlar meydana geliyor diye, vazgeçilmeyen bir haktan dolayı olarak vazgeçme sonucu doğuracak bir uygulamanın olması hakkaniyetli olmayacaktır.

Anayasa Mahkemesi, temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlamalara yönelik olarak verdiği iptal kararında<sup>499</sup> şu cümlelere yer verilmiştir: “*Demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlamanın, bu sınırlamayla güdülen amacın gerektirdiğinden fazla olması düşünülemez. Demokratik hukuk devletinde güdülen amaç ne olursa olsun kısıtlamaların, bu rejimlere özgü olmayan yöntemlerle yapılmaması ve belli bir özgürlüğün kullanılmasını önemli ölçüde zorlaştıracak ya da ortadan kaldıracak düzeye vardırılmaması gerekir*”. Buna rağmen Anayasa da sigortalılık hakkından vazgeçilememesine dair hüküm olmasına dava açma süresi hakkın kullanımını tamamıyla ortadan kaldırmaktadır.

T.C. Anayasa Mahkemesi'nin bir kararı<sup>500</sup> şu şekildedir; ” *Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır.*” Anayasa Mahkemesi verdiği bu kararla dava açma süresinin kaçırılan sigortalı ile dava açma süresinin kaçırmayıp, hakkını kullanan sigortalı arasında bir farkın olmadığını belirtmiştir. Ancak hak düşürücü süre nedeninden dolayı sigortalı diğer sigortalıya sağlanan hak ve faydalardan yararlanamayacaktır. Böylece sigortalılık sadece “niteleme” olarak kullanılacaktır. Bu sebeple hak düşürücü sürenin kaldırılması hem Anayasa Mahkemesini verdiği kararda hem de yasal düzenlerde bulunan sigortalı olma hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelere daha uygun

<sup>497</sup>Erdal Arap, **Hizmet Tespiti Davaları**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, ss.74-75.

<sup>498</sup>Duran, s.174.

<sup>499</sup>AYMK., 29.12.1999, E. 1999/33, K. 1999/51.

<sup>500</sup>AYMK., 15.10.2003, E. 2003/84, K. 2003/89.

olacaktır. Keza bu sürenin kaldırılması sosyal güvenlik hakkının temel ilkelerinin gerçekleşmesi için hukuki bir ortam yaratacaktır.

#### 3.4.4.5. Sigortalının Ölümünde Dava Açma Süresi

Sigortalının haklardan faydalanabilmesi konusunda sadece tek başına kendisi için değil aynı zaman da eşi, çocukları bazı durumlarda anne ve babaları gibi bakmakla yükümlü oldukları kişilerle birlikte düşünülmüştür. Ancak bu kişilerin bu haklardan faydalanabilmeleri bazı durumlarda sigortalının ölümü halinde mümkün olmaktadır<sup>501</sup>.

Kamu hukukuna göre, Kurum ile sigortalının yakınları arasında bir borç ilişkisi mevcuttur<sup>502</sup>. Bundan dolayı hizmet tespit davasını sigortalının ölümü halinde sigortalının mirasçıları da hak düşürücü süre içerisinde açabilmektedir.

5510 sayılı Kanununun 3.maddesinin on numaralı bendinde sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler düzenlenmiştir. Bu düzenleme Kanununun 60. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinin dışında kalan genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan;

- a) Eşini,
- b) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî

Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî Eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yasına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocuklarını,

- c) Geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babasını kapsamaktadır.

Bu kişiler Kurumla ilişkisi olmadığı halden yardımlardan faydalandırılmıştır<sup>503</sup>. Hukuki yararları olması şartıyla sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler, sigortalının ölümüyle hizmet tespit davası açabilmektedir<sup>504</sup>.

---

<sup>501</sup>Tuncay, s.172.

<sup>502</sup>Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s.28.

<sup>503</sup>Duman, s. 82.

<sup>504</sup>Çenberci, s.312.

Ancak burada önemli nokta dava açma süresidir. Çünkü dava açma süresi geçmemişse mirasçılar ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren dava açabileceklerdir. Yani mirasçılar, ölen sigortalının dava açma için kalan süresi içinde değil, sigortalının ölüm tarihinden itibaren yeniden başlayarak davalarını açabileceklerdir. Aynı zamanda ölen sigortalının açmış olduğu davaya mirasçıları devam edebileceklerdir<sup>505</sup>.

YHGK bir kararında ölen sigortalının hak sahipleri için dava açma süresinin ölen sigortalının dava açma süresiyle bağlı olduğu kararını vermiştir<sup>506</sup>. Ancak 21. Hukuk Dairesi' nin bir kararında ise; ölen sigortalının mirasçıları açısından dava süresi şu şekil de değerlendirilmektedir. *“Bir hak sahibi yönünden sözü edilen sürenin gerçekleşip gerçekleşmediğinden bahsetmek için, öncelikle, muristen bu kişiye sigorta kollarından bir hakkın intikal etmesi ve kişinin buna bağlı bir talep hakkının dogması gerekir.”* Sigortalının ölümüyle, hak sahipleri açısından hak düşürücü sürenin yeniden başlaması Medeni Hukukun mirasın intikaliyle ilgili hükümleriyle daha uyumlu olduğu görülmektedir<sup>507</sup>.

#### **3.4.4.6. Dava Açma Süresinin İşlemediği Durumlar**

İşverenin Sosyal Sigortalar İşlemler Yönetmeliği'nde belirtilen belgeleri Kuruma vermesiyle Kurum ilk olarak sigortalının çalıştığını öğrenmiş olacaktır. Bu belgeler 506 Sayılı Kanun'a göre aylık sigorta prim belgesi, dört aylık sigorta primleri bordrosu ve işe giriş bildirgesidir. Bu düzenleme kaldırılmış olup yerine 5510 Sayılı Kanun'da belirtilen işe giriş bildirgesi ve APHB gelmiştir. Bu belgelerin herhangi birinin Kuruma verilmesi durumunda Kurumun sigortalının çalışmasından haberdar olduğu kabul görmektedir. Bu durumlar aşağıdaki konuda incelenmiştir.

##### **a. Kuruma Bildirim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmiş Olması**

İşveren öncelikli olarak sigortalıyı işe giriş bildirgesiyle Kuruma bildirmektedir. Bu konuda 5510 Sayılı Kanun'un Sigortalı Bildirimi ve Tescili başlıklı 8. Maddesinde şu şekilde hüküm getirilmiştir; *“\_İşverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı ise giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.”* bu bildirgenin amacı sigortalıdan Kurumun

<sup>505</sup>YHGK., 02.12.1998, E. 1998/21-826, K. 1999/855; Yargıtay 21.HD., 09.03.2009, E. 2008/4572, K. 2009/3399; Yargıtay 10.HD., 31.10.2014, E. 2014/16165, K. 2014/21825.

<sup>506</sup> YHGK., 20.04.1984, E. 1982.10.304, K. 1984/447.

<sup>507</sup>Duman, s.82.

haberdar olmasını sağlamak ve Kurumun bu sigortalıyı sahip olduğu hak ve yükümlülüklerinin takibini sağlamaktır<sup>508</sup>.

Yargıtay, işe giriş bildirgesiyle Kuruma bildirilen sigortalılar için 5 yıllık hak düşürücü sürenin işlemediğini karar vermektedir<sup>509</sup>.

İşe giriş bildirgesi tek başına çalışma olgusunu ortaya koymamaktadır. Çünkü sigortalılık niteliğinin kazanılması için işe giriş bildirgesinin yanında fiili çalışmada olması gerekmektedir. Ancak aksi ispatlanana kadar çalışma olgusunun karine olduğu düşünülmekte ve aksinin ispat yükümlülüğü davalıda olmaktadır<sup>510</sup>. Yargıtay verdiği kararlarda, işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmemesi durumunda, Kurumun sigortalıyı takip etme yükümlülüğünün doğduğunu ve bunu yapmaması durumunda da Kurumun kusur teşkil ettiğini belirtmiştir<sup>511</sup>.

Ancak, bu karine işe giriş bildirgesinin veriliş tarihinden sonraki çalışmalar için geçerli olmaktadır. Yargıtay'ın bir kararında, işe giriş bildirgesinin verildiği tarihten önceki çalışmalar için hak düşürücü sürenin işleyeceğini belirtmiştir. Bu davadaki kararın yasal dayanağı olan 506 sayılı Kanun'un 79. Maddesinin sekizinci fıkrasında yönetmelikte tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalıların dava açabileceklerinin öngördüğünü belirtmiştir. Bundan dolayı işe giriş bildirgesinin verildiği için tarih hak düşürücü süreye ma

Bu sebeple, işe giriş bildirgesinden önceki sürenin dava tarihi itibarıyla beş yıllık hak düşürücü süreye maruz kaldı hükmünü vermiştir<sup>512</sup>.

Yargıtay işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesiyle Kurumun sigortalının çalışmalarından bilgili olduğu çıkarımını yapmaktadır. Diğer belgelerin Kuruma verilmemiş olması hak düşürücü süreye etki etmediği kabul etmektedir<sup>513</sup>. Buna karşın sigortalı için APHB verilmesinin, işe giriş bildirgesinin verilememesine olması durumunda sigortalının dava açarak çalışmalarını kanıtlayabileceğini kabul etmektedir. Zira bu dava sadece işverenin sigortalıyı Kuruma bildirme yükümlülüğünün değil aynı

---

<sup>508</sup> Duman, s.40.

<sup>509</sup>Yargıtay 10.HD., 28.05.2002, E. 2002/4166, K. 2002/484.

<sup>510</sup>Yargıtay 10 HD., 30.9.1999, E. 5803, K. 6210.

<sup>511</sup>YHGK., 22.3.1995, E. 10-52, K. 210.

<sup>512</sup>YHGK., 2.12.1998, E. 1998/21-826 K. 1998/855.

<sup>513</sup>Yargıtay 10 HD., 30.05.2002, E. 2002/4444, K. 2002/4909.

zamanda APHB verme yükümlülüğünün bir gerekliliğidir. Kurum fiili denetimlerde, diğer kuruluşlardan gelen bildirimlerden, işverenin Kuruma verdiği bazı belgelerden, sigortalının Kuruma bu şekilde bildirilmemesine rağmen haberdar olabilmektedir. Eğer Kurum sigortalının kayıt dışı çalışmasına yönelik bir bilgi veya belge aldıysa bu durumda hak düşürücü süre uygulanmayacaktır. Çünkü bilgi ve belge sonucunda Kurumun sigortalının çalışmasından haberdar olmuş ve bu çalışma takip edebilme imkânı doğmuştur. Kurum çalışmadan haberdar olmasına rağmen hiçbir işlem yapmazsa bu görevin ihmali anlamına gelmektedir. Ancak bu gerçeğe rağmen Yargıtay çalışmayı gösteren her belgeyi delil niteliğinde saymamıştır. Nitekim işveren düzenlediği ve Kurumun bu olaydan haberdar olmadığı yorumuyla, işyerinden alınmış olan vizite kâğıdı delil niteliğinde<sup>514</sup>.

Sigortalının işe başladığı tarihten itibaren bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirmeleri 5510 sayılı Kanunun 8. Maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Sigortalının kendini bildirmesi zorunlu tutulmamıştır. Aynı zamanda kendi aleyhine bir sonuç da doğurmamaktadır. Bundan dolayı işverenin sigortalıyı Kuruma bildirmemesiyle, sigortalının kendini Kuruma bildirmemesi aynı sonuçları doğurmamaktadır. Sigortalının kendisinin Kuruma bildirmemesi durumunda hizmet tespit davası açması için hak düşürücü süreye etki etmeyip, dava açma hakkını da elinden almadığını belirtmeliyim.

#### b. Denetim Memuru Raporunun Bulunması

Kurumun davacının çalışmasının denetim memurları tarafından raporlarla tespit edilmesi durumunda, artık hizmet tespit davası için hak düşürücü süreden bahsedilemeyecektir. Yargıtay' ın yerleşmiş kararı da bu doğrultudadır.

Kurumun denetim elemanlarınca yapılan denetim sonucunda sigortalının çalışmalarının tespit edilmesi sonucunda Kurum bu çalışmadan haberdar olmuş sayılmaktadır. Kurumun çalışma olgusundan haberdar olmasını sağlayacak herhangi belge hak düşürücü sürenin işlemesine engel olacaktır. Nitekim Yargıtay da Kurumun denetimle görevli memurlarınca yapılan denetim sonucunda hazırlanan raporlarda

---

<sup>514</sup>YHGK., 4.2.1998, E. 10-882, K. 4.

çalışma olgusunun ispatı halinde hak düşürücü sürenin işlemediği yönünde birçok karar vermiştir<sup>515</sup>.

Buna karşın Kurumun denetimle görevleri memurlarınca hazırlanan raporlarda saptanan çalışma olgusunun aksi ispat edilebilmektedir. Ancak aksi ispat edilmediği süre raporlarda saptanan çalışmalar Yargıtay tarafından güçlü delil olarak kabul edilmektedir<sup>516</sup>.

Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarınca işyerinde yapılan fiili denetim sonucunda, sigortalının çalışmalarının Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği saptanması halinde, çalışmanın mevcut durum itibarıyla inandırıcı olması ve delillerin var olması durumunda en fazla tespitin yapıldığı tarihten bir yıl geriye doğru sosyal güvenlik açısından hizmet günü verilebilmektedir. Ancak bu hizmetler inandırıcı ve yeterli delil olması durumunda mümkündür<sup>517</sup>.

#### c. İşverenin Resmi Kurum Olması

İşverenlerin resmi kurum olmaları halinde, sigortalı bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edilmeyeceği düşüncesiyle bu işverenlere hak düşürücüden bahsedilemeyecektir. Nitekim Yargıtay şayet işveren resmi bir Kurum ise sadece kayıtların mevzuata uygun şekilde düzenlenmiş olup olmasına bakmakta ve eğer sigortalıdan prim kesintisi yapılmışsa hak düşürücü süre uygulamamaktadır. Bu hallerde hak düşürücü süre sigortalının kendisinin Kuruma bildirilmediğinin ya da eksik bildirildiğinin öğrenildiği günden itibaren başlamaktadır<sup>518</sup>.

Ancak hizmet tespiti davasının kayıt ve belgelerin mevzuatı uygun şekilde tutulmamasının değil, Kuruma intikal edilmemesinin sonucu olduğu gerekçesiyle Yargıtay'ın verdiği bu kadar eleştiriye uğramıştır<sup>519</sup>. Yargıtay ise hak düşürücü sürenin uygulanmaması nedenini primlerin sigortalının maaşından kesilip Kuruma intikal etmemesini gerekçe göstermiştir<sup>520</sup>.

---

<sup>515</sup>Yargıtay 10.HD., 15.5.1997, E. 1997/3602, KJ. 1997/3679.

<sup>516</sup>Yargıtay 10.HD., 19.12.1996, E. 1996-10680, K. 1996 -10722.

<sup>517</sup>Mahmut, Çolak ve Ercüment, Öztürk, **Hizmet Tespit Yöntemleri Ve Çözüm Yolları**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2006, s. 75.

<sup>518</sup>Yargıtay 10.HD., 7.6.1993, E. 5181/6175.

<sup>519</sup>Sabahattin Yürekli, "Sosyal Sigortalarda Hizmet Tespiti Davası", *İBD*, C.71, 1997, s.858.

<sup>520</sup>Yargıtay 10.HD., 15.2.2002, E. 2002-965, K. 2002-1230.

Bu davalar Kurumun hak alanına etki yapmamaktadır. Yargıtay'ın bir kararında hakim primlerin sigortalının maaşından kesilmesi ancak Kuruma intikal edilmemesinden dolayı, Kurumun çalışmadan haberdar olmadığı gerekçesiyle davayı hak düşücü sürenin geçmesinden dolayı reddetmiştir<sup>521</sup>. Bu karar doğrultusunda zayıf durumda olan sigortalının hakkı göz ardı edilmiştir. Anayasamızın 10. Maddesinde eşitlik şu şekilde açıklanmıştır; “Herkes, dil, ırk, renk, siyaset, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.”. AİHS 14. Maddesinde ayrımcılık başlığı altın şu düzenleme yapılmıştır; “*Bu Sözleşmeden tanına hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.*”. Kamu kuruluşların ve özel sektörün eşitlik ilkesi gereği sosyal sigorta ilişkilerinden kaynaklanan yükümlülükler ve haklar açısından işverenler eşit sayılmaları gerekmektedir. Diğer yandan Kamu kuruluşunca çalışan sigortalı ile özel firmada çalışan sigortalının hak ve yükümlülükleri açısından eşit olmaları gerekmektedir. Her iki işyerinde de sigortalının ücretinden primler kesilmiş ancak Kuruma yatırılmaması durumunda, iki sigortalı arasında hakkın özünü etkileyecek bir şekilde eşitsizlik yaratmak öncelikle Anayasa aykırıdır. Bu davalar Kurumun hak alanına etki etmekle birlikte, birçok zayıf durumda olan sigortalı açısından büyük etki yaratmaktadır. Yargıtay'ın kamu kuruluşlarında çalışan sigortalıların lehine verilen bu kararı, diğer sigortalılar açısından eşitsiz bir durum yaratmaktadır.

#### 4. SÖZLÜ YARGILAMA USULÜNÜN GEÇERLİLİĞİ

İş mahkemelerinde sözlü yargılama yönteminin uygulanacağı 5521 sayılı Kanunun 7. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede sözlü yargılama yöntemine dair kurallar belirtilmiştir. Mahkeme öncelikli olarak ilk oturumda tarafları sulha teşvik eder. Şayet tarafların uzlaşamadıkları ve taraflar veya vekillerden birisi gelmediği durumda davaya devam edilecektir.

HUMK 474. Maddesinde sözlü yargılama usulü düzenlenmiştir. Bu usule tabi davalarda kural olarak yazılı dilekçe başvuru da iş mahkemelerine sözlü olarak da başvurulması mümkündür. Bu durumda taraflar iddialarını, savunmalarını, sebep ve delillerini gösteren bir dava zıptı vermeleri gerekmektedir. Yine bu madde de

---

<sup>521</sup>Yargıtay 10HD., 25.12.1997, E. 9263, K. 9210.

taraflarının birinin veya ikisinin de yazı yazmamayı bilmemesi halinde, iş mahkemesi hâkimi tarafların beyanlarını ve delillerini kâtime yazdıracaktır.

HUMK 486. Maddesine göre, hâkim taraflara delil sunumu için bir süre verebileceği gibi, tarafların ileri sürdükleri iddia ve savunmaları için kendilerini dinleyerek ve gerek gördüğü delillerin gösterilmesini ve verilmesini emredebilmektedir. HUMK 482. maddesine göre, taraflar yargılamanın sonuna kadar iddiaların gerçekliğinin ispatlamak adına mahkemeye delil sunabilmektedirler.

HUMK 487. Maddesine göre, tarafların ve tanıkları beyanları, bilirkişinin raporu ve keşif işlemlerini hâkim özet olarak tutmağa geçirir. Hâkim delilleri incelerken diğer tarafa gerek olmadan incelemektedir.

HUMK 488. Maddesine göre, hâkim delilleri inceledikten sonra iki tarafa da iddia ve savunmalarını yazılı olarak sunmaları için süre verir. Duruşmanın sonuna gelindiğinde hâkim tarafların son sözlerini dinleyerek yargılamanın sona erdiğini bilerek kararını tefhim eder.

## **5. DAVANIN TARAFLARI**

Sosyal sigorta ilişkisinin hizmet tespit davası, 4/a'lı sigortalı olanların, kendilerinin Kuruma bildirilmemesi veya prim belgelerinin kuruma verilmemesi ile eksik verilmeyip, Kurum tarafından tespit edilmemiş sigortalılar tarafından açılabilmektedir<sup>522</sup>. Sigortalıların ölmesi durumunda, bunların hak sahipleri de davayı açabilmektedirler. Davalı taraf işveren/işveren vekili gibi sorumlu kişiler ile bunların zorunlu dava arkadaşı olarak kurumdur. Bunlar aşağıda detaylı şekilde ele alınmış.

### **5.1. DAVACI TARAF**

#### **5.1.1. Sigortalı**

Hizmet tespit davalarını açabilecek olan kişiler, kural olarak hizmet akdiyle çalışan, Kanunun saydığı istisnalar haricinde sigortalı sayılan ve işverene iş görme borcunu işverenin ait işyerinde yapan kişilerdir<sup>523</sup>. Dava tarihi itibarıyla sigortalılık niteliğinin devam edip etmemesi önemli değildir<sup>524</sup> 5510 sayılı Kanunun 3. maddesi 6. fırfasında sigortalı tanımlanmıştır. Buna göre adına kısa ve/veya uzun vadeli sigortalı

<sup>522</sup> Demircioğlu ve Güzel, s. 127.

<sup>523</sup> YHGK, 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.

<sup>524</sup> Beylem, s.15

kolları için prim yatırılan kişilerdir. Ancak hizmet tespit davalarını incelemekteyiz. Bu dava 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinde düzenlenmektedir. Dava açabilecek olanlar ise 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılan kişilerdir<sup>525</sup>.

Hizmet tespit davalarının amacı hem sigortalının hem de Kurumun çıkarlarını korumaktır. Hizmetleri bildirilmeyen ya da eksik bildirilen sigortalının hak ve yükümlülüklerini, primleri tam ve zamanında yatırılan sigortalıyla eşit duruma getirmektedir<sup>526</sup>. Bu davanın amacının sigortalının bildirimli çalışması durumunda elde edecekleri hakları kazandırmak olduğundan, sigortalının bildirimsiz geçirdiği günlerde de uğradığı zararların giderilmesi gerektiği düşünülmektedir. Uygulamada genellikle bu tür taleplere yer verilmemekte, verilse dahi dinlenilmemektedir. Ancak hizmet tespit davalarının sonunda bu zararların tazmini için dava açılmasında hiçbir hukuki engel yoktur. Sigortalının, Kuruma bildirilmeksizin, kayıt dışı olarak çalıştığı dönemde meydana gelen hastalık, analık hallerinde ve aynı zamanda iş kazası, meslek hastalığı gibi olaylar nedeniyle uğradığı kayıpları dava yoluyla tazmin edebileceği düşünülmektedir.

Hizmet tespiti davaların öncelikle araştırılması gereken, davacının zorunlu sigortalılık durumudur. Çünkü bu davayı 4/a'lı sigortalılar açabilmektedir. Bunun için işyerinin kanun kapsamına girmesi veya yapılan işin hizmet akdiyle yapılacak bir iş niteliğinde olması ve Kanunda belirtilen bazı istisnalar içinde olunmaması gerekmektedir. Bu sigortalılar, davacı sıfatıyla dava açabilmektedirler<sup>527</sup>.

Hizmet tespit davalarında davacı sıfatının tespitinde en önemli nokta davacının sigortalı hizmetinin tespitini istediği süreler için sigortalı niteliği taşımasıdır. Davacının taraf niteliği taşıması için bu nitelikte olması gerekmesi şarttır. Uygulamada davacının zorunlu sigortalı niteliğinde olmaması davanın taraf sıfatı yokluğundan kaynaklanan reddine karar verilmektedir. Bu koşulların gerçekleşmesi durumunda çalışma iddiası incelenmektedir.<sup>528</sup>.

Taraf ehliyeti ve dava ehliyetine sahip olmak, bir davanın konusu olabilmesi için öncelikle aranacak şartlardandır. Medenin Kanununun 8. ve 46. Maddeleri uyarınca gerçek ve tüzel kişilerin medeni haklardan yararlanma hakları vardır. Buna göre bu kişilerin

---

<sup>525</sup>Levent , Akın, "Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler", **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, Özel Sayı (Ocak 2006), s.27.

<sup>526</sup> Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s. 77.

<sup>527</sup> Duman, s.209.

<sup>528</sup>YHGK., 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.

dava ehliyetleri de bulunmaktadır<sup>529</sup>. Bir davayı kendi başına ya da vekille takip etme ve usul işlerinin yapabilme yeteneğine ise dava ehliyeti denilmektedir<sup>530</sup>. Bundan dolayı 18 yaşından küçüklerin dava açma yeteneklerinin olup/olmadığı konusu değerlendirilince, kendisine ana ve baba tarafından bir meslek ve sanatın gereği olan işlemlerle ilgili dava ehliyetinin olduğu kabul edilmektedir<sup>531</sup>.

Yani herhangi bir mevzuatla 18 yaşından önce gerçekleşen çalışmalardan dolayı dava açılmasını engellenmemiştir. Yargıtay, sigortalın 18 yaşından daha küçük olduğu döneme ait çalışmaları için dava açma da hukuki yarar şartını ortadan kaldırmadığı kararını vermiştir<sup>532</sup>.

### 5.1.2. Hak Sahipleri

Sosyal güvenlik hukukunda, sigortalının ölümü halinde, sağlığında sigortalıdan destek görenlerin karşılaşacakları destek kaybı riski de gözetilmiştir<sup>533</sup>.

5510 sayılı kanunun 34. Maddesinde hak sahibi olan kişiler belirtilmiştir.

Bu kişiler Kurumla doğrudan ilişkisi olmamalarına rağmen sosyal sigorta yardımlarından faydalanabilme hakkına sahiptirler<sup>534</sup>. Sigortalının ölümü halinde, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler hukuki yarar olması<sup>535</sup> durumunda sosyal sigorta ilişkisinin tespiti için dava açabilmektedirler<sup>536</sup>. Yargıtay da bu durumu destekler nitelikteki kararlar vermişlerdir<sup>537</sup>. Kanunun 3. Maddesi yedi numaralı bendinde ise ölen sigortalının eş, çocuk ile anne ve babasının gelir ve aylık bağlanması için hak sahibi olarak sayılmıştır. Bu hak ölen sigortalının sigorta ilişkisinden dolayı ortaya çıkmaktadır. Ancak bu haktan bahsedilebilmesi için ilgili dönemde sigortalılık niteliğinin var olması gerektiğinden bu dönem için sigortalılık niteliğinin araştırılması gerekmektedir. Talep hakkı sigorta kollarından bir hakkın intikal etmesi koşuluyla

---

<sup>529</sup> Duman, s.76

<sup>530</sup> Kuru, Arslan ve Yılmaz, s.224.

<sup>531</sup> Duman, s.79.

<sup>532</sup> Güzel, 197.

<sup>533</sup> Beylem, s.22.

<sup>534</sup> Duman, s. 82.

<sup>535</sup> Erbaş, ss.3-4; Beylem, s.23.

<sup>536</sup> Çenberci, s.312.

<sup>537</sup> YHGK., 25.05.1983, E. 1981/9-1157, K. 1983/564.

doğması gerekmektedir<sup>538</sup>. Aksi durumda hukuki yarar yokluğundan dolayı dava reddedilmektedir.

Hak düşürücü sürenin başlangıcı konusu sigortalının ölümü durumunda da büyük önem arz etmektedir. Hak sahiplerinin açacağı davada hak düşürücü sürenin başlangıcı konusunda Kanun maddesinde açık bir hüküm bulunmamaktadır. Söz konusu hüküm Yargıtay' ın kararıyla ortaya çıkmıştır.

Hak düşürücü süre sigortalının hayattayken uygulandığı şekilde olursa hak sahipleri için telafisi çok güç sonuçlar doğuracağından Yargıtay tarafından dava açma süresi murisin ölümünden itibaren yeniden başlayarak uygulanmaktadır<sup>539</sup>. Sürenin yeniden başlamaması durumunda hak düşürücü sürenin dolmasına çok az bir sürenin kalmasına yakın miras bırakanın ölmesi durumunda telafisi güç durumlar ortaya çıkabilir. Bu durumda hak sahipleri olayı kavrayamadan ve gerekli delilleri toplayamadan dava açma süresi geçmiş olabilecektir<sup>540</sup>.

Ancak muris dava açma hakkını kullanmamış ve hak düşürücü süre de sona ermiş ise hak sahiplerinin de dava açma hakkının olmayacağı açıktır<sup>541</sup>.

### 5.1.3. Sendika

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu' nun 26. Maddesinin ikinci maddesi uyarınca, sendikalar da üyeleri ölmüşse hak sahipleri adına iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan haklarını korumak amacıyla dava açmak ya da aleyhe açılan davalarda bu kişileri yazılı temsil yetkisi almak koşuluyla temsil etmek yetkisine sahiptir. Konfederasyonların üyeleri işçi olmadığından dolayı bunlar bu haktan yararlanamazlar. Konfederasyonların üyeleri sendikalardır. Böylece işçilerin noterden vekâletname alma yüklerinin önüne geçilmesi hedeflenmiştir<sup>542</sup>. Sendikalar bu madde hükmüne dayanarak üyesi olan işçilerin ve onun hak sahiplerinin sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan tüm haklarını koruma yetkisine sahiptirler. İşçi veya hak sahipleri sendikaya başvurmakla sendikaya iradi temsil yetkisi vermektedirler<sup>543</sup>.

<sup>538</sup>YHGK., 02.12.1998, E.1998/21-826, K.1998/855.

<sup>539</sup>YHGK., 02.12.1998, E.1998/21-826, K.1998/855.

<sup>540</sup>YHGK., 02.12.1998, E.1998/21-826, K.1998/855.

<sup>541</sup>Yargıtay 21. HD., 27.04.1999, E.1999/ 2735, K.1999/2874

<sup>542</sup>Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2015, s.123.

<sup>543</sup>Tuncay ve Savaş Kutsal, s.124.

## 5.2. DAVALI TARAF

Hizmet tespiti davalarının kime açılacağı konusunda kanunda açıkça belirtilen bir hüküm yoktur. Söz konusu boşluk çeşitli mahkeme içtihatlarıyla doldurulmaya çalışılmıştır. Ancak zaman içerisinde bu içtihatlarda da farklılık oluşmuştur. Örneğin önceden davalı taraf işveren iken günümüzde söz konusu husumette davalı tavalı taraf olarak işverenin yanında Kurum da yer almaktadır. Aşağıdaki konular da davalı taraflar ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

### 5.2.1. İşveren

İşveren, 5510 sayılı Kanun'un 12. Maddesinde düzenlenmiş olup, sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmışlardır. Bu niteliğe sahip kişiler davalı sıfatıyla yargılanabilmektedirler. Aynı zamanda Yargıtay hizmet tespiti davalarında ilgile dönemde işveren sıfatıyla bulunan işverenlerin hepsini zorunlu dava arkadaşı olarak kabul etmektedir<sup>544</sup>.

İşverenin tüzel kişi olup/olmadığı göz önünde tutulmalıdır. Keza işveren tüzel kişilik ise dava tüzel kişiliğe açılacaktır. Bu durum bir dava şartıdır ve mahkeme bu konuyu re'sen dikkate almaktadır. İşverenin tüzel kişiliği yok ise dava gerçek işverene açılacaktır<sup>545</sup>. Yani tüzel kişinin işveren sıfatını haiz olduğu hizmet ilişkisinin tespiti için dava ilgili tüzel kişiliğe karşı yöneltilmelidir. Tüzel kişinin üyeleri veya ortakları tüzel kişi adına dava açamayacakları gibi, tüzel kişinin üyelerine veya ortaklarına karşı açılan dava tüzel kişiye karşı açılmış sayılmaz<sup>546</sup>.

Diğer bir önemli nokta pasif husumet ehliyetinin tespitidir. Yargıtay, işe giriş bildirgesindeki belirtilen kişiye dava açılması gerektiğini belirtip, farklı bir isme karşı açılan davayı pasif husumet ehliyeti yokluğundan reddetmiştir<sup>547</sup>.

Davalının ölümü halinde davaya devam edilip edilemeyeceği önemli hususlardan biridir. Ölen davalı gerçek işverenin yerine davayı mirasçıları sürdürür<sup>548</sup>.

---

<sup>544</sup>YHGK 10.HD., 21.11.2005, E: 2005/7867, K: 005/11916.

<sup>545</sup>Yargıtay 10 HD., 25.3.1997, E. 2411, K. 2288.

<sup>546</sup>Hakan Pekcanitez ve Hülya Taş Korkmaz, **Medenî Usul Hukuku**, 15. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.564.

<sup>547</sup>Yargıtay 10 HD., 20.3.1997, E. 2257, K. 2177.

<sup>548</sup> Kuru, *Tespit Davaları*, s.894.

Uygulamada işverenin ölümü halinde davaya miracıları veraset ilamı alması ve dava açması için mahkemece yetki ve önel verilmesiyle davaya devam edilmektedir<sup>549</sup>.

Hizmet tespit davaları sadece uzun vadeli sigorta kolları için açılmaktadır. Bundan dolayı Yargıtay, çırakların ilgili dönemler için hizmet tespit davası açamayacaklarını belirtmiştir. Çıraklar, çalıştıkları dönem için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarına tabi değildirler. Bundan dolayı çalışmaya başladıkları dönem sigorta başlangıcı olarak kabul edilmemektedir. Bu nedenle açtıkları hizmet tespit davalarında hukuki yarar yokluğundan dolayı dinlenmemektedirler. Çırakların açtıkları davalarda önemli olan noktalar işveren ile aralarında çıraklık sözleşmesinin olup/olmaması ve sigorta primlerinin kim tarafından ödendiğidir. Yargıtay işyeri çalışma düzeni, çalıştırılan kişinin yaşı, aldığı ücreti ve mesleği öğrenme gibi unsurlarla çıraklar ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin niteliğinin tespitini gerçekleştirmektedir<sup>550</sup>.

Yargıtay sigortalı ile işveren arasında hukuki ilişkiye göre çırakların bu davayı açıp/açmayacaklarına ilişkin değerlendirmede bulunmaktadır. Buna göre eğer çırak ile işveren arasında işi öğretmeye ilişkin bir durumun olmaması ile çırağın eylemli olarak üretime katılarak ücret alması durumunda aralarında ilişki hizmet ilişkisi olarak kabul edilmektedir. Bu durumunda çırak-çıraklık kavramları geride bırakılarak, sigortalı gerçek çalışma biçiminde değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Bunların yanında Yargıtay, işin, tek başına yapılıp yapılmadığına, başkaca çalışanlara ihtiyaç duyularak mı yapıldığına ve o işte çırak dışında başkaca çalışana gerek kalmadan yapılıp yapılmadığına bakarak konunun değerlendirmesini yapmaktadır<sup>551</sup>.

### 5.2.2. İşveren Gibi Sorumlu Olanlar

5510 sayılı Kanunun 12. Maddesinin ikinci fıkrasında işveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, Kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı işverenle birlikte müteselsil sorumlu olduğu hükmedilmiştir. Bununla birlikte 12. Maddenin altıncı fıkrasında ise sigortalı ile üçüncü kişi arasında sözleşme yapılsa dahi alt işveren asıl işverenle birlikte müteselsil sorumlu tutulmuştur. Aşağıda bu kişilerin pasif dava ehliyetleri incelenmiştir.

---

<sup>549</sup>Yargıtay 21.HD., 22.02.2007, E. 2007/1980, K. 2007/2529.

<sup>550</sup>YHGK., 25.0.1.2006, E.2006/10-629, K. 2006/669.

<sup>551</sup>Yargıtay 10.HD., 20.02.1975, E. 1975/321, K. 1975/982.

### 5.2.2.1. Alt işverenler

5510 sayılı Kanun'un 12. Maddesinin altıncı fıkrasına göre sigortalılar, üçüncü bir kişi aracılığıyla işe başlayıp, sözleşme yapsalar dahi, asıl işverenler bu kişilerle birlikte müteselsil sorumludurlar. YHGK kararına göre de, asıl işveren alt işverenin yanında Kuruma karşı prim borcu sorumluluğu olduğundan hizmet tespit davalarında taraftır<sup>552</sup>. Asıl işvereni sorumsuz kılan ve sadece alt işvereni sorumlu kılan sözleşmelerde geçerli sayılmamaktadır<sup>553</sup>.

İşçi aynı hizmet sözleşmesinin devri sonucunda birden fazla asıl veya alt işverene bağlı olarak çalışmış ise; tüm işverenlerin davaya dâhil edilmesi<sup>554</sup>, çalışmaların ne kadarının hangi işverenin yanında geçtiğinin ayrı ayrı tespiti ve HMK'nin 297. Maddesine göre infazda tereddüt yaratmayacak şekilde her bir işverene yanında geçen çalışmaların ayrıştırılarak hüküm tesis edilmesi<sup>555</sup> gerekir. Keza gelen bilgi ve belgelerin incelenmesinden sigortalının dava dilekçesinde gösterilenden başka işverenler nezdinde de çalıştığı anlaşılıyorsa bu işverenlerin de harcı davacıdan alınmak suretiyle davaya dâhil edilmesi için davacıya kesin mehil verilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>556</sup>.

Uygulamada hizmet tespit davalarında alt işverenlerin davaya pek dahil edilmedikleri görülmektedir. Daha çok iş kazası sonucunda hak sahipleri ve Kurumun açtığı tazminat davalarında alt işverenlere husumet yönetilmektedir. Ancak hizmet tespit davalarında alt işverenlerin davaya dâhil edilmemeleri davaya faydalı olmamaktadır. Başvurulacak ikinci bir kişinin olması, hem Kuruma tahsil edilmeyen alacaklarının alınmasında hem de sigortalının tespitini istediği konuların netleşmesinde önemli bir yarar sağlayacaktır.

### 5.2.2.2. İşveren Vekilleri, Kamu İdarelerinin Ödeme Görevlileri ve Üst Düzey Yöneticiler

5510 sayılı Kanun'un 12. Maddesinde işveren vekilinin tanımı yapılmıştır. Buna göre işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Söz konusu madde de aynı zamanda işveren vekilinin

<sup>552</sup> YHGK., E. 2012/21, K. 2012/279.

<sup>553</sup> Demir, s.19-20.

<sup>554</sup> Yargıtay 10.HD., 09.11.2017, E. 2017/5233, K. 2017/7769.

<sup>555</sup> Yargıtay 10.HD., 16.11.2017, E. 2016/15849, K. 2017/8007.

<sup>556</sup> Duran, s.172.

Kanun da belirtilen yükümlülükleri de yerine getirmesi konusunda işverenle birlikte müştereken ve müteselsil sorumlu olduğu hükmedilmiştir.

Kanunun 86. Maddesinin yirminci fıkrasında şu düzenleme yer almaktadır:

*“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 dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.”* Kanun maddesinden de anlaşılacağı gibi alt işverenler sosyal sigorta primlerinin zamanında Kuruma ödenmemesinden dolayı sorumlu tutulmaktadır.

Yukarıda ki açıklamalar ışığında, hizmet tespit davalarında ilgili dönemdeki işveren vekillerine de dava açma konusunda engel bulunmamaktadır. İşveren vekiline de dava açılabilir<sup>557</sup>.

### **5.2.2.3. Geçici İş İlişkisi Kurulan İşveren**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlemiştir. Buna göre, bir işveren işçinin rızası olması şartıyla onu başka bir işyerinde veya geçici bir süre için yaptığı işe benzer bir işte başka bir işverenin hesabına ve namına çalıştırabilmektedir. Buna geçici iş ilişkisi denilmektedir. Bu durumda mevcut hizmet sözleşmesi devam etmekle beraber, işçinin iş görme borcu, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirilecektir. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye bu işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçinin gerekli iş güvenliğini ve sağlığını yerine getirmekten sorumlu tutulacaktır. İşverenin ücret ödeme borcu devam etmekte olup, sigortalının ödenmeyen ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden her iki işverende müteselsil sorumlu tutulacaktır<sup>558</sup>.

Geçici iş ilişkisinin varlığı halinde; geçici işveren de Kurum' un prim alacaklarından müteselsilin sorumlu olduğu için davaya dâhil edilmelidir<sup>559</sup>. Ayrıca hizmet tespit davası sonucunda dava giderlerinin davalı taraflardan alınmasından dolayı davalı taraflar ne kadar fazla ise bu masrafların da tahsil edilme imkânı o kadar yüksek

<sup>557</sup>Arap, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.109; Duman, s.89; Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s.39; Yargıtay 10.HD., 30.06.2016, E. 2016/4900, K. 2016/10918.

<sup>558</sup> Demir, s.56

<sup>559</sup>Güzel ve diğerleri, s.292.

olacaktır. Bundan dolayı hizmet tespit davalarında davalı taraf olarak alt işverenlerin, işveren vekillerinin, kamu idarelerinin yetkilileri ve geçici iş ilişkisi kurulan işvereni de birlikte davaya dâhil edilmesi primlerin ve yargılama masraflarının ödenmesini kolaylaştıracaktır.

#### 5.2.2.4. İşyeri Devrinde Davalı Taraf

Sigortalının çalıştığı bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal edilmesi durumu hizmet tespit davalarının ilerleyişinde, husumetin kime yöneltileceği konusunda önem arz etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. Maddesinde işyerinin veya bir bölümünün devri düzenlenmiş olup, buna göre işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir<sup>560</sup>.

5510 sayılı Kanun'da ise bu konu 11. Maddesinde düzenlenmiş olup, aynı maddenin beşinci fıkrasına göre, işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerinin devraldığı tarihi takip eden on gün içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçılar, ölüm tarihinden, itibaren en geç üç ay içinde, işyeri bildirgesinin Kuruma vermekle yükümlüdürler. Ayrıca işverenin bu konudaki sorumlulukları, Kanunun 89. Maddesinde "*Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler*" başlığı altında düzenlenmiştir.

Aynı madde de sigortalının çalıştığı işyerinin devir veya intikal edilmesi durumunda veya başka bir iş yerine katılması, birleşmesi halinde, eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası ve diğer borçlarından, yeni işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacağı hükmedilmiştir. Dolayısıyla da bu dönemde geçen çalışmalara ilişkin devreden ve devralan işverene birlikte husumetin yöneltmesi veya devralan işverene karşı açılan hizmet tespit davalarına, devreden işverenin de dâhil edilmesi gerekir<sup>561</sup>. Yargıtay 10. Ve 21. Hukuk Dairesinin de bu yönde vermiş olduğu kararlar bulunmaktadır<sup>562</sup>Bu hükme karşı yapılan bir sözleşme ise geçersiz sayılacaktır. İşyerinin devri ve intikalinde devralan işveren iş sözleşmesinden

---

<sup>560</sup>Özkaraca, s.142.

<sup>561</sup>Yargıtay 10.HD., 10.,04.,2017, E. 2016/10723, K. 2017/3089.

<sup>562</sup> Yargıtay 21.HD., 12.05.2016, E. 2015/12191, K. 2016/8355 K.; Yargıtay 10.HD., 20.03.2018, E. 2017/6257, K. 2018/2325.

gelen tüm hak ve borçları da devraldığı için sigortalının devir öncesinde kazandığı haklardan da sorumlu tutulacaktır<sup>563</sup>.

Açıklamalar doğrultusunda sigortalı hizmet tespiti davalarında, işyerinin el değiştirilmesi durumunda husumeti bu dönemdeki bütün işverenlere yöneltmesi gerekmektedir. Eğer sigortalı ilgili dönemlere ait işverenlere husumet yöneltmez, dava açmazlar ise bu işverenlere ait dönemler davada dikkate alınmayacaktır<sup>564</sup>. Ayrıca bu dönemler için gecikme zammı ve gecikme faizi uygulanmaktadır<sup>565</sup>.

İşyerinin el değişimi sonucunda eski işverenin Kuruma olan borçlarından yeni işveren müteselsil sorumludur. Bundan dolayı Kurum artık bu borçlarını yeni işverenden de talep edebilmektedir. Bu hüküm Kurumun borcu salt yeni işverenden isteyebileceği anlamına gelmemektedir<sup>566</sup>.

Kurum alacaklarını eski işverenden almakta zorlanırsa veya borcun tahsilinin kısa sürede gerçekleşmeyeceği anlaşılırsa, yeni işverenden bu borcu isteyebilmektedir. Ancak müteselsil sorumluluk sadece ilk devralan işveren için geçerli olup, takip eden işverenler için, zincirleme şekilde uygulanmayacaktır. Söz konusu müteselsil sorumluluk ilk devralan işveren için geçerli olup, daha sonraki devralan işverenlere zincirleme şeklinde 82. Maddenin hükümleri uygulanmayacaktır<sup>567</sup>.

Ancak Yeni işverenin sorumluluğu sadece prim borçlarına yöneliktir. Eski işverenin idari para cezasının yeni işverenden istenmesi mümkün<sup>568</sup>.

### **5.2.3. İşverenin Ölümü veya Tüzel Kişiliğin Sona Ermesi Durumunda**

#### **5.2.3.1. Gerçek Kişi İşverenler Yönünden**

Gerçek kişi işverenin ölmesi durumunda taraf ehliyetini kaybetmesi durumunda kendisine dava açılmamaktadır. Bundan dolayı işverenin mirasçılara karşı dava açılmaktadır<sup>569</sup>. Ölü olduğu bilinmeyen kişilerin kişilere karşı hizmet tespit davası açılması durumunda dava taraf yokluğundan dolayı reddedilmesinden önce HMK' nin 124. Maddesine göre iradi taraf değişikliği yapılarak husumetin bu defa ölenin

---

<sup>563</sup>Güzel, s.42.

<sup>564</sup>YHGK., 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.

<sup>565</sup>YHGK., 14.4.2004, E. 2004/21-226K, K. 2004/223.

<sup>566</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s.193.

<sup>567</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s.194.

<sup>568</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s.194.

<sup>569</sup> Yargıtay 21.HD., 29.03.2018, E. 2016/13930, K. 2018/2958.

mirasçılarına yöneltmesi ve davaya bu şekilde devam edilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>570</sup>.

Gerçek kişi işverenine karşı açılmış olan hizmet tespit davası, işverenin ölümü halinde, bu tarihten itibaren, mirasçılarının mirasın reddedilip edilemeyeceğinin anlaşılması amacıyla üç aydan az olmamak üzere uygun bir süre ertelenmelidir<sup>571</sup>. Mirasçılar kendileri davaya katılabileceği gibi, davacı da mirasçılarının davaya katılmalarını tebligat çekerek isteyebilir. Mirasçılar nüfus kaydı üzerinden belirlenebilmektedir. Ayrıca sağ kalan taraf ölen kişinin mirasçılarını bilmiyorsa, bunun belirlenmesi için Sulh Hukuk Mahkemesi'nden mirasçılık belgesi almak üzere başvurabilmektedir<sup>572</sup>. Yargıtay kararlarına göre, hizmet tespiti davasının kamusal bir nitelikte olması ve bu davalarda re'sen araştırma ilkesinin uygulanmasından dolayı, davacının talebi olmasa dahi mahkemece re'sen kolluk aracılığıyla ve resmi kurumlarla yazışma yaparak mirasçılarının hizmet tespiti ve bu kişilerin davaya dahil edilmesi gerekmektedir<sup>573</sup>.

Davalı işvenin ölümü durumunda mirasçılarının bir kısmının mirası reddetmesiyle davaya mirası reddetmeyen mirasçılarla devam edilecektir. Yargıtay eski tarihli bir kararında<sup>574</sup> mirasçılarının tümünün mirası reddetmeleri durumunda hizmet tespitine engel olmayacağını ancak prim tahsiline engel olacağı hükmü verilmiştir. Yargıtay'ın yeni kararında ise bu görüş korunmakla birlikte<sup>575</sup> mirasın tüm mirasçılar tarafından reddi durumunda TMK'ın 612. Maddesine göre terekenin tasfiyesi yoluna gidilmesi, tasfiye memuru atanması ve tasfiye memurunun terekeyi temsilen davaya dâhil edilmesi görüşünü bildirmiştir<sup>576</sup>.

### **5.2.3.2. Tüzel Kişi İşverenler Yönünden**

Kanunen tüzel kişiliğin son bulmasıyla davada taraf ehliyetinin de son bulmasından dolayı tüzel kişiliği son bulan eski tüzel kişi adına veya aleyhine dava açılamaz<sup>577</sup>. Bir tüzel kişinin taraf bulunduğu dava esnasında tüzel kişilik sona ererse tüzel kişinin taraf ehliyeti de sona ermiş olur. Bu durumda davaya tüzel kişiliği sona

<sup>570</sup>Pekcanitez ve Taş Korkmaz, s.572.

<sup>571</sup>Pekcanitez ve Taş Korkmaz, s.578.

<sup>572</sup>Yargıtay 8.HD., 14.11.2014, E. 2014/1698, K. 2014/20921.

<sup>573</sup>Yargıtay 10.HD., 07.02.2017, E. 2016/16457, K. 2017/745.

<sup>574</sup>Yargıtay 10.HD., 13.12.1984, E. 1984/6364, K. 1984/6417; Arap, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.108.

<sup>575</sup>Yargıtay 10.HD., 02.11.2018, E. 2018/3802, K. 2018/8880.

<sup>576</sup>Yargıtay 21.HD., 24.04.2017, E. 2016/20590, K. 2017/3404.

<sup>577</sup>Pekcanitez ve Taş Korkmaz, s.564; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.162.

eren eski tüzel kişi tarafından veya eski tüzel kişiye karşı devam edilemez. Tüzel kişiliği sona eren eski tüzel kişinin kanuni halefi varsa bu tüzel kişi sona eren tüzel kişinin yerine davanın tarafı olarak geçer ve davaya devam edilir<sup>578</sup>. Bu durumda kanuni taraf değişikliği gerçekleştirilmiş olmaktadır. Örneğin, dava esnasında tüzel kişi şirketin tüzel kişiliği birleşme veya devir gibi bir nedenle sona ererse davaya sona eren tüzel kişinin halefi olan kişi tarafından veya kişiye karşı devam edilmesi gerekir<sup>579</sup>.

Tüzel kişinin infisah ve fesih nedeniyle sona ermesi durumunda, tüzel kişilik bir anda sona ermez, bu durumda tüzel kişilerin taraf ehliyeti tasfiye süresince tasfiye etmektedir. Bu durumda tüzel kişiliğin taraf ehliyeti son bulmamaktadır, tasfiye amacıyla sınırlı olarak taraf ehliyeti devam etmektedir<sup>580</sup>.

Tasfiye işlemleri tamamlanmış ve tüzel kişiliği sona ermiş olan işverenlere karşı doğrudan dava açılmasa da, tasfiye memurları ve Ticaret Sicil Memurluğuna yöneltilecek bir dava ile tasfiye süreci sona erdirilmiş tüzel kişiliğin hizmet tespit davası ile sınırlı olarak ihya edilmesi, başka bir deyişle canlandırılması ve ihya sonrasında davanın tasfiye süreci yeniden başlatılmış tüzel kişiliğe yöneltmesi gerekir<sup>581</sup>.

#### **5.2.4. Adi Ortaklıklarda ve Tüzel Kişiliği Bulunmayan Diğer Topluluklar**

Bazı kişi ve mal toplulukları topluluklarının tüzel kişiliği olmadığından dolayı, hak ehliyeti ve dava ehliyetleri de bulunmamaktadır. Bunlara örnek olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 620. vd. maddelerinde tanımlanmış olan adi ortaklıklar da gösterilebilir. Adi ortaklıkları bulunmadığından bu ortaklıklara karşı dava açılmaz, ancak ortakların tümü hasım gösterilmek suretiyle dava açılabilir<sup>582</sup>.

Aynı şekilde konsorsiyum da adi ortaklık ilişkisi temeline dayanan bir kişi ve mal topluluğudur<sup>583</sup>. Gerçek veya tüzel kişilerin bir araya gelerek belirli bir iş veya işler dizisini yapmak amacıyla bir araya gelmeleri ve bunlardan her birinin işin belirli bir

---

<sup>578</sup>Pekcanitez ve Taş Korkmaz, s.562; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.163.

<sup>579</sup>Pekcanitez ve Taş Korkmaz, s.562; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.163.

<sup>580</sup>Pekcanitez ve Taş Korkmaz, s.562; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.163.

<sup>581</sup>Yargıtay 11.HD., 11.04.2018, E. 2018/1054, K. 2018/2621.

<sup>582</sup>Pekcanitez ve Taş Korkmaz, s.564; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.165; Yargıtay 10.HD., 11.09.2017, E. 2017/2799, K. 2017/5562.

<sup>583</sup>İslam Gezer, "Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2012/5376 E., 2012/9232 K. Numaralı İşçilik Alacaklarına İlişkin İçtihat Metninde Konsorsiyum İlişkisini Ele Alışının İncelenmesi", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 50 (2016), s.1025.

bölümünü yerine getirmeyi üstlendikleri konsorsiyumlar<sup>584</sup>, Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan ticaret şirketlerinden birisi olarak organize edilmediği takdirde adi ortaklık gibi değerlendirilecek<sup>585</sup> ve bu organizasyona karşı açılacak hizmet tespit davalarında organizasyonun tüm üyelerinin hasım gösterilmesi gerekecektir.

634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'nun 34. Maddesine göre kat mülkiyetlerinin ana gayrimenkul yöntemini bir yöneticiye veya yönetim kuruluna bırakması ya da bırakmaması durumunda bir ana gayrimenkulde çalışmış olan bir işçi, açacağı hizmet tespit davasını kime yöneltecektir? Yargıtay 10. Ve 21. Hukuk Dairelerine göre kat mülkiyetine tabi taşınmazlarda 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'na göre bir yönetim kurulu oluşturup oluşturulamayacağı araştırılmalı, şayet bir yönetim kurulu oluşturulmuş ise hizmet tespit davası kat maliklerini temsilen yönetici; ancak bir yönetim oluşturulmamış ise tüm kat malikleri hasım gösterilmek suretiyle dava açılmalıdır<sup>586</sup>.

### **5.3. Kurum**

#### **5.3.1. Genel Olarak**

Sosyal sigorta ilişkilerinde üç taraf bulunmaktadır. Bunlar; işçi, işveren ve Kurumdur<sup>587</sup>. 11.09.2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun'un 64. Maddesi ile eklenen 5521 Sayılı İş Mahkemelerinin Kuruluşu ile İşleyişi Hakkındaki Yasanın 7/4. Maddesinde; *"...Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında feri müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür...."* hükmü getirilmiştir. Söz konusu düzenleme 22.10.2015 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı Kanun'un 4/2. Maddesinde de aynen yer almıştır<sup>588</sup>. Bu durum 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu döneminde de benimsenmiş ve 4. Madde ikinci fıkra ile devam edilmiştir. Kurum bu

---

<sup>584</sup>Nami Barlas, **Adî Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri**, 3. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012, s.243; Gezer, s.1027.

<sup>585</sup>Gezer, s.1030.

<sup>586</sup>Yargıtay 10.HD., 05.02.2018, E. 2017/5156, K. 2018/518; Yargıtay 21.HD., 19.03.2018, E. 2016/16296, K. 2018/2471.

<sup>587</sup>Tunçomağ, *Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümleri*, s.65.

<sup>588</sup> Beylem, s.26.; Murat Atalı, "Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 16, Özel Sayı (2014), s.640.

davalarda artık davalı değil, 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle davalının yanında davaya katılan fer'i müdahildir<sup>589</sup>.

Kurum, 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce hasım gösterilerek açılmış olan davalarda, bahsi geçen kanun değişikliği sonrasında Kurum' un taraf sıfatının değişmeyeceği belirtilmiştir. Bu değişikliğin ancak yürürlük tarihi olan 11.09.2014 tarihinden sonra açılacak davalara uygulanabilecektir<sup>590</sup>. Başka bir anlatımla, bu tarihten önce açılmış davalarda Kurumun davalı sıfatının sona erdirerek, fer' i müdahil olarak değerlendirilmesi olanaklı değildir.

Önceden davalı taraf olarak sadece işveren kabul edilirken, Yargıtay Kurumu da davalarda zorunlu dava arkadaşı olarak Kurumu da davalı taraf olarak kabul etmiştir. Ayrıca bu kararlarda Kurumun Kanun'un uygulayıcısı olduğunu belirtmiştir<sup>591</sup>.

Yargıtay yaptığı değerlendirmelerde Kurumun taraf ehliyeti olduğunu ve yasal hisım olduğu kararını vererek, Kurumun zorunlu dava arkadaşı olarak kabul etmektedir<sup>592</sup>. Bu açıdan değerlendirildiğin de Kurumun davalarda taraf olması doğal ve hatta zorunludur<sup>593</sup>.

Ancak belirtmek gerekir ki, Beylem'e göre<sup>594</sup>, Kurumun yaptığı denetimler sonucu fiili çalışmaya dayalı olmayan bildirimlerin tespit ile iptali üzerine açılacak fiili çalışmanın ve sigortalılık niteliğinin tespitine yönelik davalarda, uyuşmazlık bizatihi Kurum işleminden kaynaklanmış olmakla, Kurum bu tür davalarda fer'i müdahil değil bizatihi davalı konumunda bulunması gerekmektedir.

Uygulamada sigortalı sadece işverene ya da Kuruma karşı dava açmış ise, davacıya diğer dava arkadaşını da davaya dâhil edilmesi için süre verilmektedir<sup>595</sup>.

---

<sup>589</sup>Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s.139.

<sup>590</sup>Yargıtay 21.HD., 22.01.2018, E. 2016/10136, K. 2018/347; Yargıtay 21.HD., 20.11.2017, E. 2017/5555, K. 2017/9422.

<sup>591</sup>Yargıtay 10.HD., 21.11.2005, E. 2005/7867, K. 2005/11916.

<sup>592</sup>Yargıtay 21.HD., 5.5.2003, E.2003/3106, K. 2003/4207; Yargıtay 10.HD., 18.06.1990, E. 1990/2951, K. 1990/6089; Yargıtay 10.HD., 10.02.2004, E. 2003/11302, K. 2004/756; Yargıtay 21.HD., 27.09.2016, E. 2015/19128, K. 2016/11762.

<sup>593</sup>Yargıtay 10.HD., 26.9.1991, E. 1991/ 4998, K.1991/7272.

<sup>594</sup> Beylem, s.27.

<sup>595</sup>YHGK., 14.4.2004, E.2004/21-226, K.2004/223.

### **5.3.2. Kurumun Dava Ehliyetinin Değerlendirilmesi**

Yargıtay kararlarına bakıldığında, her yıl binlerce hizmet tespiti davası olduğunu ve Kurumunda bu davlarda taraf olarak bilinip, birçoğunu kaybettiğini görmekteyiz. Bu konuda Kanunda herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen Yargıtay'ın Kurumu zorunlu dava arkadaşı olarak kabul etmesi bazı sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunlar aşağıdaki açıklanıp, çözüm önerileri sunulmuştur.

#### **5.3.2.1. Kurumun Yükümlülüklerini Yerine Getirmekten Kaçınmasına Neden Olabilmektedir**

Yargıtay hizmet tespiti davalarında Kurumu işveren ile birlikte zorunlu dava arkadaşı kabul etmekte, Kurumun belge ve kayıtlardan çalışmanın varlığını öğrenip, sigortalıyı izlediği kabul edilmektedir. Bundan dolayı Sigortalıyı izlemeyen kurum kusurlu kabul edilmektedir. Bundan dolayı da Kurum işverenle birlikte yargılama giderlerinden müştereken ve müteselsil sorumlu tutulmaktadır<sup>596</sup>. Sigortalı kazandığı davanın masraflarını ve vekâlet ücretlerini icra yoluyla Kurumdan ve işverenden isteyebilmektedir. Genel bir uygulama olarak Kurumun bu masrafların yarısını ödemekte diğer yarısını ise sigortalının işverenden alacağını beklemektedir. Ancak işverenin bulunamaması veya ödeme güclüğü çekmesi durumunda sigortalının bu masrafları Kurumdan isteyip, bu masrafların Kurumun üzerine kalacağı açıktır.

Her yıl çok sayıda hizmet tespiti davasının açıldığını ve Kurumun bu davalara davalı taraf olarak katıldığını ve bu davalarının birçoğunu kaybettiğini düşünürsek, bu giderlerin Kurumun üzerinde büyük masraflara yol açmaktadır.

#### **5.3.2.2. Prim Alacağını Takipsiz Bırakabilmektedir**

Hizmet tespiti davaları esas olarak işverenin gerekli belgeleri Kuruma vermemesi nedeniyle, sigortalının zarara uğramasına engel olmanın<sup>597</sup> yanında, Kurumun alınmayan prim alacaklarını da almasını sağlamaktır. Kurum tespit ilamını aldığı anda işverende gerekli belgeleri istemektedir. İşveren gerekli yükümlülüklerini yerine getirmediğinin sadece sigortalının hak ve menfaatlerini elde etmesine değil aynı zamanda Kurumun da prim alacağına engel olmaktadır. Yani bu dava sonuçları itibarıyla sadece sigortalıya değil aynı zamanda Kuruma da menfaat sağlamaktadır.

<sup>596</sup>Yargıtay 10.HD., 29.3.1983, E. 3453, K. 3862; Yargıtay 10.HD., 24.2.2004, E. 2004/1581, K. 2004/1260.

<sup>597</sup>Tunçomag, *Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümleri*, s.192.

Hizmet tespiti davaları sigortalı lehine sonuçlanmasıyla Kurum geç de olsa prim alacaklarını, gecikme cezalarını ve idari para cezalarını işverenden tahsil etme olanağı doğacaktır.

Uygulamada sigortalılar, birçok davadan vazgeçtikleri görülmektedir. Bu durumda mahkemelerden de dosyalar kaldırılmaktadır. Ancak Yargıtay birçok kararında sigortalılığın zorunluluğuna vurgu yaparak bu davadan vazgeçilemeyeceği kararı vermiştir<sup>598</sup>. Yargıtay'ın bu kadarına uyulmasını istemesinin en büyük nedeni, davanın takipsiz bırakılması durumunda kararların temyiz edilme zorunluluğunun olmayışıdır. Bu dosyalar Yargıtay tarafından incelenemeyeceğinden yerel mahkemeler bu karara uyma gereği duymamaktadırlar. Sigortalının davadan vazgeçtiği durumlarda, işveren ve Kurum da davayı takip etmezlerse dava sürdüremez hale gelmektedir. İşveren ve Kurum sigortalının bıraktığı davayı sürdürme kararı almaları durumunda davaya devam edilmektedir. Uygulamada işverenin bu davaları takip etmediği görülmektedir. Çünkü davanın sonunda işveren prim, gecikme cezası, idari para cezası ve yargılama gideri ödeyebilmektedir. Bundan dolayı işverenin bu tutumu anlaşılabilir. Ancak Kurum da bu tutumda hareket etmesi pek anlaşılabilir bir durum değildir. Çünkü dava sonucunda Kurum, işverenden prim alacağını, gecikme cezasını, idari para cezasını ve yargılama giderlerini alabilmektedir. Bundan dolayı Kurum davalarda kendisine sağlayacak hukuki yararı düşünmeli ve aktif dava ehliyetine sahip olması gerekmektedir.

Sigortalıların kaçak çalışmasının nedeni Kurum' un denetim görevinin tam olarak yerine getirmemesinden dolayı olmaktadır. Aynı zamanda mahkeme sonucunda kararın da uygulayıcısı yine Kurum'dur. Ancak bu Kurumun bu pasif dava ehliyeti sonucunda, her yıl açılan binlerce hizmet tespit davasının sonucunda yüklü miktarda dava giderlerini ödemek zorunda kalmasına neden olmaktadır. Çözüm olarak Kurum' un sigortalının yanında aktif olarak davada bulunması önerilse de yukarıdaki konularda da bahsettiğim gibi Kurum' un bu davalarda ferî müdahil olarak katılması öngörülmüştür<sup>599</sup>.

---

<sup>598</sup>YHGK. , 13.3.1996, E. 1996/10-3, K. 1996/169; Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s.393.

<sup>599</sup> Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulamaları*, s. 139.

### **5.3.2.3. Sigortalıyı Koruma Görevini Göz Ardı Etmesine Yol Açabilmektedir**

Yasal düzenlemelerle sosyal sigortada vazgeçilmezlik ilkesi benimsenmesine rağmen, bu haktan “mahkeme” önünce vazgeçilebilmesi ciddi bir çelişki yaratmaktadır. Kurumun sigortalının çalışmalarını takip etmekle yükümlü olduğunu bir kez daha hatırlatalım. Buna göre sigortalının açmış olduğu hizmet tespiti davası sonucunda sigortalının haklı olduğu varsayımı altında Kurumun bu çalışmalardan haberdar olmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre Kurumun sigortalının çalışmalarını takip etme yükümlülüğünü geçte olsa yerine getirme imkânı doğmaktadır. Zira Kurumun bu dava sürecinde sigortalının çıkarlarını koruması iyi niyet ve dürüstlük ilkesine uygun bir hareket olacaktır. Bundan dolayı Kurumun davada davalı sıfatıyla değil aksine davacı sıfatıyla yer alıp, sigortalının çalışmalarını ispatlamak ve çıkarlarını korumak adına mahkemeye birlikte çalışması gerekmektedir.

Yukarıda ki olgular ışığında sigortalının davayı takipsiz bırakması veya yargılama masrafları nedeniyle davaya devam edememesi durumunda, Kurumun davaya davacı sıfatıyla devam etmesi gerekmektedir. Kurum yargılama giderlerinin tamamını kendi karşılayacaktır. Davanın kazanılması durumunda da ise Kurum yargılama giderlerini davayı kaybeden işverenden talep edebilmektedir. Böylelikle davalı sıfatıyla yargılama giderlerinden işverenle birlikte sorumlu olan Kurum, davacı sıfatıyla mahkemede yer aldığından bu giderlerden de kurtulmuş olacaktır.

Ancak işverenin olmadığı veya işverenin ödeme gücünün olmadığı durumlar da ise sigortalının çıkarlarını korumak için Kurum, masraflara katlanmak zorundadır. Kurum sigortalının yanında durarak, sigortalının çıkarlarını korumaya çalışmakta ancak aynı zaman da davalı olarak da yargılama masraflarından işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır. Bu nedenle önerilen sistem Kuruma ekstra bir maddi zarara yol açmayacaktır.

### **5.3.2.4. Davalı Sıfatı, Kurumun Yargılamada Pasif Davranmasına Neden Olmaktadır**

Kurumun, hizmet tespiti davalarına verdikleri cevap dilekçelerine bakıldığından, bunların savunma dilekçesinden ziyade Kurum kayıt ve belge sunma şeklinde olduğu görülmektedir. Ancak kamu düzenine ilişkin olan hizmet tespiti davasında kayıtlar

hâkim tarafından re'sen incelenmeli, tarafların istemesine gerek olmamalıdır<sup>600</sup>. Yani Kurumun mahkemede davalı sıfatıyla yer almasının önemli bir katkısı olmadığı düşünülmektedir.

Kurumun pasif davranmasının nedeni, davada davalı olarak yanlış tarafta yer almasıdır. Uygulamada Kurum, davacının ileri sürdüğü bütün argümanlara, sigortalı lehine olan tanık ifadelerine, bilirkişi raporlarına itiraz ettiği ancak bu itirazların somut bir dayanağı olmadığı gözlemlenmektedir. Aynı zamanda Kurumun sigortalı lehine olan delileri kendiliğinden mahkemeye sunmaktan ve işyeri savunmasını çürütecek argümanlar ileri sürmekten kaçınması dikkat çekmektedir. Bu düzenlemelere göre Kurumun sigortalının yanında olması beklenmektedir. Kurum sigortalının çalışma iddiasının ortaya çıkması için sigortalıya yardımcı olmalıdır. Üstelik Kurumun iddia edilen çalışma olgusunun ispatı için sigortalıdan çok daha geniş imkânlarla sahiptir. Böylece Kurumun sigortanın yanında davacı sıfatıyla yer almasıyla iddia edilen çalışma olgusu kolayca tespit edilebilecektir. Ayrıca Kurumun davacı sıfatıyla davada yer alıp, iddiaların kanıtlanması adına çalışmalarını yürütmesi şüphesiz mahkemelerin işini de kolaylaştıracaktır.

## **6. DAVADA UYGULANACAK YARGILAMA USULÜ**

### **6.1. Basit Yargılama Usulü**

5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinin dokuzuncu fıkrası uyarınca, hizmet tespit davalarının İş Mahkemelerinde görüleceği yukarıda ki konularda değinilmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. Maddesi birinci fıkrası uyarınca, iş mahkemelerinde HMK' nin 316. ila 322. Maddelerinde düzenlenmiş olan basit yargılama usulü uygulanacaktır.

### **6.2. Re'sen Araştırma İlkesi**

Re'sen araştırma ilkesi ve bu ilkenin hangi davalarda uygulanacağı, HMK' de açıkça tanımlanmış değildir<sup>601</sup>. Ayrıca, kanun koyucu zımnen ve zıttıyla bu ilkeyi tarif ettiği anlaşılmaktadır. HMK' nin 25. Maddesinin birinci fıkrası uyarınca hukuk davalarında iddialar, savunmalar ve kanıtlar taraflarca getirilir. HMK' nin 25.

---

<sup>600</sup>Yargıtay 21.HD., 01.03.2007, E. 2006/5551, K. 2007/3049; "Yargıtay Kararları Dergisi" ,**Yargıtay Yayınları**,Ankara: (Ekim 2008); Yargıtay 10.HD., 10.09.1996, E.1996/6785, K.1996/6844.

<sup>601</sup>Arslan ve diğerleri, s.154.

Maddesinin ikinci fıkrasında hâkimin, kanunda sayılan haller dışında delil toplayamayacağı düzenlenmiştir.

YHGK, hizmet tespit davaları gibi davaların kişilerin sosyal güvenliğine ve kamu düzenine ilişkin olduğundan dolayı mahkemenin doğrudan soruşturmayı genişletmek suretiyle ve olabildiğince delillerin toplanması gerektiğini belirtmiştir<sup>602</sup>.

HMK' nin 385. Maddesinin ikinci fıkrası uyarınca; re'sen araştırma ilkesi kural olarak çekişmesiz yargı işlerinde uygulanır. Ancak kamu düzeninin korunması düşüncesinin ağır bastığı ve tarafların dava konusu üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri bazı tür çekişmeli yargı işlerinde de re'sen araştırma ilkesi uygulanır<sup>603</sup>. Yine, her durumda dava şartlarının varlığının araştırılmasında da re'sen araştırma ilkesi uygulanır<sup>604</sup>.

Hem öğretilerde<sup>605</sup> hem de Yargıtay kararlarına<sup>606</sup> göre sosyal güvenlik hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda ve özellikle hizmet tespit davalarında re'sen araştırma ilkesinin uygulanacağı tartışmasız hale gelmiştir.

Hizmet tespiti davaları anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkının sağlanmasına hizmet eden kamu düzenine ilişkin bir davadır. Bu sebeple bu davalar özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektir. Tarafların sundukları delillerle yetinilmeyip, gerek görüldüğü durumlarda hâkimin re'sen araştırmada bulunup her türlü kanıtı toplaması gerekmektedir<sup>607</sup>.

Re'sen araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda, HMK' nin delillere ilişkin genel yaklaşımının aksine, kesin delil – takdiri delil ayırımından söz edilmeyecektir. Kesin deliller kural olarak hâkimi bağlamamaktadır<sup>608</sup>. Hâkim re'sen araştırma yapar ve buna göre kararını verir<sup>609</sup>. Hâkim ileri sürülen ve kendisinin tespit ettiği vakıaları; taraflarca gösterilen ve yine mahkemenin re'sen tespit ettiği her türlü delili değerlendirmek suretiyle oluşacak vicdani kanaatine dayanarak karar verecektir. Bunun bir istisnası; HMK' nin 200. Maddesinde yer alan senetle ispat zorunluluğuna ilişkin

<sup>602</sup> YHGK., 21.03.2018 , E. 2018/145, K. 2018/508.

<sup>603</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt II*, s.1923; Arslan ve diğerleri, s.154.

<sup>604</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt II*, s.1925; Arslan ve diğerleri, s. 155.

<sup>605</sup> Arslan ve diğerleri, s.155; Güzel ve diğerleri, s.293.

<sup>606</sup> YHGK, 17.09.1997, E. 1997/21-454, K. 1997/662; YHGK, 22.03.2017, E. 2014/10-2384, K. 2017/522.

<sup>607</sup> Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 140.

<sup>608</sup> Arslan ve diğerleri, s.155.

<sup>609</sup> Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.139.

parasal sınırın üzerinde alındığı iddia edilen ücretin yazılı belgeyle ispatı gerektiğine, ancak delil başlangıcı varsa tanık dinlenebileceğine ilişkin Yargıtay'ın yerleşik uygulamasıdır<sup>610</sup>.

Tarafların isticvabına ilişkin hükümler uygulanmayacaktır. Ayrıca taraflara yemin de teklif edilemeyecektir<sup>611</sup>. İddialar ve savunmalar genişletilebileceği, değiştirilebileceği gibi; hâkim de re'sen tarafların ileri sürmediği vakıaları dikkate alabilecek, tarafların sunduğu deliller haricinde delil toplayabilecektir<sup>612</sup>. Taraflar dava bitene kadar delil gösterebilirler<sup>613</sup>. Bu bağlamda ikinci tanık listesi de sunulabileceği kabul edilmektedir<sup>614</sup>. Yine bu davalarda delil sözleşmesi yapılabilmesi de olanaksızdır<sup>615</sup>. Ancak işçilik alacaklarının da hizmet tespit davası ile birlikte talep edilebileceğini belirten bir görüş de mevcuttur<sup>616</sup>.

*Hizmet tespit davalarında re'sen araştırma ilkesi gereğince izlenmesi gereken yol şu şekildedir<sup>617</sup>:*

Tüm yukarıdaki bilgiler ışığında araştırmaya öncelikle işyerinin mevcudiyetini araştırarak, Kurum da tescili olup olmadığına ve iddia edilen döneme ilişkin işyerinin yasa kapsamında olup olmadığına bakılmalıdır.

Bundan sonra araştırılacak konu işe bir iş sözleşmesinin var olup olmadığıdır.

Bu yazılı belgeler araştırılırken iddia da bulunan döneme ait SGK denetmenlerinin herhangi bir tutanağı veya raporu varsa, bunlar söz konusu çalışma için oldukça büyük önem arz etmektedir.

5510 Sayılı Yasanın 59/2. Maddesinde; “.... 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 tutanakları aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir....” denilmektedir.

<sup>610</sup>YHGK, 07.02.2018, E. 2015/10-843, K. 2018/126.

<sup>611</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt II*, s.1924; Arslan ve diğerleri, s.155.

<sup>612</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt II*, ss.1923-1924; Arslan ve diğerleri, s.155.

<sup>613</sup>Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.300.

<sup>614</sup>Arslan ve diğerleri, s.155

<sup>615</sup>Arslan ve diğerleri, s.155

<sup>616</sup>Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.476.

<sup>617</sup>Beylem, s.60-67.

Dava da iddia edilen çalışmaların ispatı için Kurumun denetim elemanının denetim sırasında iş sözleşmesi bulunan sigortalının işyerinde olmaması durumunda, sigortalı dış görevde olduğunu ispatlayacak, örneğin; işveren adına işverenin aracı ile aldığı trafik cezasına ilişkin trafik cezası tutanağını, aracın takograf kayıtlarını ileri sürmek veya denetim yapıldığı tarihte mazeret izni, yıllık izin veya haftalık izinde olduğunu yazılı belgelerle kanıtlayabilecektir.

Uygulamada sigortalılara ücretleri işverenler yerine işverenle fiili ve organik bağı bulunan 3. kişiler (Muhasebe yetkilisi, şirket ortakları veya İK. Personelleri) tarafından yatırılmış olması durumunda, getirilecek banka kayıtları da sigortalılığın en büyük kanıtlama araçlarındadır. Bu kişilerin sigortalının banka hesabına yatırmış oldukları düzenli paralar önemli bir ispat aracı niteliğindedir.

Şayet yazılı belgelere ulaşılamaması durumunda mahkeme söz konusu çalışma iddiasında bulunan döneme ilişkin bordoların getirilmesinin talep etmekte ve bu bordrolarda isimleri bulunan çalışanların beyanlarına başvurmaktadır. İşyeri bordrosunun olmadığı durumlar da ise çevre araştırması yapılarak komşu işyeri çalışanlarının beyanına başvurulur.

Mahkemelerce toplanan yazılı belge veya dinlenen bordro ve kamu tanıklarının (kolluk ve zabıta tespit edilen) beyanlarından davacının, hizmet sözleşmesine tabi çalıştığına herhangi bir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde kanaat getirmesi halinde davacının sigortalılık niteliğini taşıdığı dönemdeki prim gün sayıları ve Prime esas gelirlerinin, Kurumda tesciline karar verilmelidir.

Yargıtay 10 HD. ve 21. HD. sinin vermiş olduğu karar neticesinde bu silsilede mahkemenin araştırma yapması gerekmektedir<sup>618</sup>.

## **7. İSPAT YÖNTEMİ**

### **7.1. İspat Kavramı ve İspat Yükü**

5510 sayılı Kanun'un 86/9. Maddesine dayalı tespit davalarında verilecek kararlar, salt davalının değil, kurumun aktüer dengesi bakımından aktif ve pasif sigortalılar ile bunların hak sahiplerinin tamamının sosyal güvenlik hak alanlarını

---

<sup>618</sup> Yargıtay 10.HD., 22.02.2018., E. 2017/5887, K. 2018/1329; Yargıtay 21.HD., 13.04.2015, E. 2015/5665, K. 2015/7885; Yargıtay 10.HD., 23.05.2016, E. 2016/6265, K. 2016/8289; Yargıtay 21. HD., 27.02.2017, E. 2016/13791, K. 2017/1423.

ilgilendirdiğinden, bu tür davalar özel bir dikkat ve titizlikle yargılama yapılmalı ve herhangi bir kuşku ve duraksamaya yer bırakılmayacak bir sonuca ulaşılmalıdır<sup>619</sup>.

İspat, bir iddianın doğruluğu ve gerçekliği konusunda hâkimi inandırma faaliyetidir<sup>620</sup>. İspatın amacı, hâkimin bilgisi ve görgüsü dışında ve davadan önce gerçekleşen uyuşmazlığa ilişkin vakıaların gerçekliği konusunda yargılama sırasında hâkimi de kanaat uyandırmaktır<sup>621</sup>.

6100 sayılı HMK' ye göre ispatın konusu; *“ tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek, çekişmeli vakalar ”*dir. Herkesçe bilinen vakıalar ve taraflar arasında çekişmeli olmayan hususlar, ispatın konusu oluşturmaz. Taraflar çekişmeli vakıaların ispatı için delil gösterirler.

Kanunda hizmet tespiti davaları için özel bir ispat yöntemi bulunmamaktadır. Yargıtay içtihatları ispat yöntemlerinin şekillendirmiştir. Uygulamada Yargıtay, sigortalığın tespiti davalarında kabul ettiği ilkelere uygun biçimde sigortalığının belirlemektedir. Buna göre, ilk olarak işveren tarafından çalışma olgusuna ilişkin ibraz edilen belgelerin olup/olmadığı incelenir. Daha sonra ise bu işyerinin gerçekten var olduğu, sahte olup/olmadığı, kanun kapsamına alınıp/alınmadığı veya kanun kapsamına alınacak nitelikte olup olmadığı araştırılmaktadır. Bunlardan sonra çalışma olgusunun varlığı araştırılmaktadır<sup>622</sup>.

İspat yükü, bir vakıayı kimin tarafından ileri sürdüğüne göre değil, o vakıadan lehine sonuç çıkararak tarafa göre belirlenecektir. Gerçekten de HMK' nin 190. Maddesine göre; *“ kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa aittir. ”* İspat yükü, davacının üzerinde olabileceği gibi; davalının da üzerinde olabilir<sup>623</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu' nun verdiği karara göre de, hizmet tespit davalarında taraflarca getirme ilkesi değil, re'sen araştırma ilkesi uygulandığından; ispat yükü tek bir tarafa yüklenemez<sup>624</sup>.

---

<sup>619</sup> Beylem, s. 59.

<sup>620</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt I*, s.318

<sup>621</sup> Oğuz Atalay, *Medenî Usul Hukuku*, 15. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.1585.

<sup>622</sup> Yargıtay 21.HD., 10.04.2008, E. 2007/11272 K: 2008/5671.

<sup>623</sup> Atalay, s.1697.

<sup>624</sup> YHGK., 27.01.2010, E. 2009/10-578, K. 2010/37; YHGK., 04.07.2012, E. 2012/21-137, K. 2012/433; YHGK., 08.02.2017, E. 2014/22-2133, K. 2017/221.

Davacının çalışma olgusu ispatlanmadıkça dava tespite karar veremez. İspat yükünü, çalışma olgusunun hangi tarihlerde ve hangi ücret düzeyinde olduğu ile ilgilidir. Ancak işverenin Kuruma vermesi gereken belgeleri vermediğinin ispat edilmesi gerekmemektedir<sup>625</sup>. Bu araştırmayı şekillendiren hususlar aşağıdaki başlıklarda detaylı şekilde incelenmiştir.

## **7.2. HİZMET TESPİT DAVALARINDA İSPAT VASITALARI**

İşverenin öncelikle işyerini ve çalıştırdığını bildirmekle yükümlüdür. Böylelikle Kurum işyerinden ve sigortalılardan haberdar olarak, takip yükümlülüğünü yerine getirebilecektir. İşveren sigortalıları bildirirken ayrıca, sigortalı sayısını, sigortalıların prime esas kazançları, prim ödeme gün sayılarını ve sigorta prim miktarına Kuruma bildirmek zorundadırlar. Bu belgelerin varlığı çalışma olgusunu ispatlamada önemlilerdir. Davacı dava dilekçesinde belirli bir dönemdeki çalışmanın tespitini istese de bu talep, prim ödeme gün sayısı ve prime ödeme gün sayılarının tespit talebini de içinde barındırmaktadır<sup>626</sup>.

Mahkeme ilamı işverenin Kuruma vermekle yükümlü olduğu ancak vermediği bildiregelerin yerine geçebilecek nitelikte kabul edilmektedir. Hizmet tespitinin yapılması için Yargıtay içtihatlarıyla incelenen hangi sırada olduğunu belirtmiştir. Öncelikli olarak Kurumun çalışmayı tespit edip/edilmediğine bakılıp, araştırılmaktadır. Daha sonra ise sigortalının gerçekten sigortalı niteliklerinin taşıyıp taşımadığına bakılır. Bu nedenle işyerinin sahte olup olmadığına, kanun kapsamına alınmış mı, kanun kapsamına alınacak nitelikte mi, yapılan iş kanun kapsamına alınacak nitelikte mi, bu gibi konular araştırılmalıdır. Bu unsurlar araştırılarak çalışmanın geçiğe uygunluğu iddiası varsa inceleme konusu yapılabilecektir.

### **7.2.1. Belge ve Senet**

Hizmet tespit davasının açılabilmesinin en önemli ve ilk koşulu sigortalının gerçek ve fiili olarak çalışmış olmasıdır. Sigortalı olunması için bir hizmet akdine bağlı olarak çalışılması gerekmektedir. Bu fiili ve gerçek çalışmayı destekleyecek belgeler ise işe giriş belgesi, APHB gibi işverenin Kuruma vermekle yükümlü olduğu belgelerdir. Ancak bu belgeler usulüne uygun olarak düzenlenip süresi içinde verilmiş olması

---

<sup>625</sup> Güzel ve Okur, 1994, s.160.

<sup>626</sup>YHGK., 15.10.2003, E. 2003/21-571, K. 2003/575.

gerekmektedir. Ayrıca bu belgeler tam anlamıyla fiili çalışmayı ispatlamada yetersiz kalmaktadır. Bunların yanında fiili çalışmayı ispatlayacak bulgular da gerekmektedir<sup>627</sup>.

Çalışma olgusunun ispat yükü işverene aittir. Bu tür davalar her türlü delille ispatlanabilse de karinenin tersinin eşdeğerdeki belgelerle kanıtlanması gerekmektedir. Yani şayet yazılı delillerin bulunması halinde tanık sözleri dikkate alınmayacaktır<sup>628</sup>. Tanık beyanlarıyla ancak yazılı ve resmi belgelerin olmadığı durumlarda dikkate alınmaktadır. Bu tür davalarda tanık beyanlarının yazılı belgeleri çürütemeyeceği kabul görmektedir. Tanık beyanlarının yazılı belgelerle çelişmesi durumunda çelişkiyi ortadan kaldıracak yazılı delilin bulunmadan hüküm verilmesi bozma nedeni sayılmaktadır<sup>629</sup>.

İspat edilmesi gereken diğer konulardan biri olan ücret ise her türlü delille ispat edilebilmektedir. Sigortalının aldığı ücreti gösteren ücret bordrolarını da her türlü delille ispat etmek mümkündür<sup>630</sup>. Ancak Yargıtay ve öğretide farklı bir görüş bulunmaktadır. Buna göre Yargıtay 10 HD., asgari ücretin üzerindeki ücretin yazılı delille ispat edilmesi gerekli görmektedir<sup>631</sup>.

### **7.2.1.1.Genel Olarak**

6100 sayılı HMK 199. Madde de bir belge türü olan senedin değil, onu da kapsayan bir kavram olan “belge” de tanımlanmıştır. Kanuna göre, “*uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli, yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir*”.

Senet ise; irade beyanını taşıyan, bir kimsenin bir hukukî işlemin ispatı için kendi aleyhine hazırladığı veya sonuç doğuran yazılı bir belgedir<sup>632</sup>.

Aşağıda bu tanımlara göre senetlerin ve belgelerin hizmet tespit davasında delil olarak kullanılabilirliği tartışılacaktır.

---

<sup>627</sup>YHGK., 16.9.1999, E. 1999/21-510-527, K. 30.6.1999.

<sup>628</sup>YHGK., 26.03.2003, E: 2003/21-254, K: 2003/190.

<sup>629</sup>Yargıtay 10.HD., 17.10.1995, E. 1995/8201, K. 95/8422.

<sup>630</sup>YHGK.,29.6.1986 , E. 270, K. 797 K.; Meltem, Öztürk, s.201.

<sup>631</sup>Meltem, Öztürk, s.201.

<sup>632</sup>Atalay, s.1773.

### 7.2.1.2. Resmi Kayıtlar

#### Sigortalı İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgeleri

İşverenin Kurum'a usulüne uygun olarak vermiş oldukları işe giriş ve işten ayrılış bildirgeleri delil niteliği taşıması konusu tartışılmalıdır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi uzun yıllar boyunca, işveren tarafından 506 sayılı Kanun döneminde işe giriş bildirgesinin verilmiş olmasını en azından bir günlük çalışmanın varlığına karine olarak kabul etmiştir<sup>633</sup>. Ancak 5510 sayılı Kanun döneminde 10. Hukuk Dairesi bu görüşten vazgeçerek, işe giriş bildirgesinin çalışmayı tek başına ortaya koymadığı yönünde kararlar vermiştir<sup>634</sup>.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu, işe giriş bildirgesi verilmiş olsa dahi eylemli çalışma olgusu ispat yükümlülüğünün davacı işçiye ait olduğu görüşündedirler<sup>635</sup>. Öğretide de işe giriş bildirgesinin tek başına hizmet ilişkisinin ortaya koymadığı, çalışma olgusunun ayrıca ispata muhtaç olduğu yönündeki bu görüş haklı görülmüştür.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu,; işverenin işe giriş bildirgesinin vermesi ancak diğer belgeleri vermemesi durumunda fiili çalışmanın varlığının ispatında yeterli olmadığından dolayı çalışma olgusunun tespiti yarayacak başka diğer kanıtların aranması gerektiği belirtmiştir. İşe giriş bildirgesinin tek başına fiili çalışmanın varlığını ispatlamadığı, diğer bilgi ve belgelerle sonuca ulaşabildiği gibi işe giriş ve işten ayrılış bildirgesinin de delil niteliği bulunduğu belirtilmiştir. İşe giriş bildirgesi üzerindeki imzanın ve (506 sayılı Kanun dönemi için) fotoğrafın davacıya ait olup olmadığının gerektiğinde bilirkişi marifetiyle belirlenmesi gerekmektedir. Yüksek Mahkemece, Kurum'dan işe giriş bildirgesinin seri numarasının hangi yıla ait olduğunun sorulması ve tüm delillerin değerlendirilmesiyle sonuca ulaşılması hususlarını belirtmiştir<sup>636</sup>.

<sup>633</sup>Resül, Aslanköylü, En **Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri Cilt 2**, Ankara: Bilge Yayıncılık, 2017, s.2052.

<sup>634</sup>Yargıtay 10.HD., 26.12.2016, E. 2016/12229, K. 2016/15511.

<sup>635</sup>YHGK., 21.09.2011, E. 2011/10-527, K. 2011/552.

<sup>636</sup>YHG., 22.03.2006, E. 2006/21-43, K. 2006/98; Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007**, Ankara: Başbakanlık Basımevi, 2008, ss.1048-1050; YHGK., 21.09.2011, E. 2011/10-527, K. 2011/552.

### Diğer Resmi Belgeler ve Kayıtlar

Hizmet tespit davalarında özel bir ispat yöntemi öngörülmemiştir. Bundan dolayı medenî usul hukuku bakımından aykırı bütün kanıtlarla davanın ispatı mümkündür. Bu kapsamda trafik idari para cezası tutanağı<sup>637</sup>, 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılan tebligatların tebliğ mazbataları<sup>638</sup> gibi belge ve kayıtlar da hizmet tespit davasında delil olarak kullanılabilir niteliktedir.

Ayrıca davacının kesintisiz çalıştığını iddia ettiği dönemlere denk gelen tarihlerde askerlik durumu veya hürriyeti bağlayıcı cezasının bulunup bulunmadığı hususların da araştırılıp, fiili çalışma olgusun var olup olmadığı bu şekilde de denetlenmelidir<sup>639</sup>.

Genel kadınların sosyal sigorta hizmetlerinin tespit edilmesinde de bu kadınların düzenli olarak yaptırdıkları sağlık kontrollerine ilişkin belgelerden ve ahlak zabıtasında bulunması gereken kayıtlardan da yararlanılmaktadır<sup>640</sup>.

Yargıtay; işverenin kamu kurum ve kuruluşları olduğu çalışmalara ilişkin tutulan belge ve kayıtların geçerli olduğunu karine olarak kabul görmektedir<sup>641</sup>.

### **7.2.1.3. Özel Kayıtlar**

#### Puantaj Kayıtları ve Ödeme Belgeleri

İşyerinde davacı işçinin isminin ve/veya imzasının yer aldığı puantaj kayıtları, ödeme belgeleri gibi belgelerin istenilerek incelenmesi önem arz etmektedir<sup>642</sup>. Hata, hile, ikrah hallerinin birisinin olmaması durumunda işyerinde tutulan puantaj ve ödeme kayıtlarında işçiye aidiyeti tespit edilen veya işçi tarafından ikrar edilen imzası varsa; bu kayıtlarda işçinin, ayın tamamında değil de bir kısmında çalıştığı anlaşılıyorsa tam

---

<sup>637</sup>Yargıtay 21.HD., 19.10.2015, E. 2014/20639, K. 2015/18684 (Bulut, s.197).

<sup>638</sup>2018 yılı başında Aydın ilimizin bir ilçesinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, sigortalı personeli bulunmayan avukatlık bürolarına çeşitli konularda tebligat çıkarılmış ve bu tebligatları daimi çalışan sıfatıyla teslim alan ve tebliğ mazbatasına bu sıfatla imza atan kişilerin kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle kayıt dışı işçi çalıştıran avukatlara yüklü miktarda idarî para cezası tahakkuk ettirilmiştir. Her ne kadar bu şekilde SGK tarafından çalışma tespit ve re'sen tescil edilebilirse de, mahkemeler veya tebligata yetkili diğer kurumlar tarafından çıkarılan tebligatların tebliğ mazbataları da delil niteliği taşıyabilir kanaatindeyim.

<sup>639</sup>Yargıtay 21.HD., 01.04.2010, E. 2009/4771, K. 2010/3697.

<sup>640</sup>Yargıtay 10.HD., 22.11.1998, E. 1998/9194, K. 1998/9191.

<sup>641</sup>Uşan, *Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri*, s. 361.

<sup>642</sup>Yargıtay 10.HD., 14.10.2010, E. 2009/12356, K. 2010/13642.

değil, kısmî çalışmanın tespitine ilişkin karar verilmesi gerekir<sup>643</sup>. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi göre bu durumu bir karinedir. Aynı zamanda karinenin aksinin ancak eşdeğer yazılı belge ile ispatlanabileceği ve tanıkları dinleme yoluyla ispata gidilemeyeceği görüşündedir<sup>644</sup>. Yine aynı kararda, sigortalının imzaladığı belgelerle, işverence imzalanan vizite belgesinde çalışma süresinin farklı olması halinde işverence imzalanan vizite belgesindeki çalışma süresi dışındaki taleplerin dışlanması ve bu şekilde sonuca ulaşılması gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay'ın Bordrolarda davacı sigortalının imzasının bulunmadığı durumlarda kesintili çalışma karinesinin uygulanamayacağına dair istikrar kazanmış kararları bulunmaktadır<sup>645</sup>.

### Müfettiş/Denetmen Tutanakları

SGK' nin denetim memurlarınca yapılan yerel denetimler tutulan tutanaklar, alınan ifadeler, kayıt inceleme, kayıt teslim alma, kayıt ve belge isteme bildirim tutanağı gibi tutanakların aksi ispat edilinceye kadar geçerli olmaktadır.

Müfettiş ve denetmen raporlarının niteliği Yargıtay' ın verdiği birçok kararda güçlü delil olarak belirtilmiştir<sup>646</sup>. Keza, hizmet tespitinin istenildiği ilgili dönemde müfettiş/denetmen raporlarının bulunması halinde Yargıtay hak düşürücü sürenin kesildiğini kabul etmektedir<sup>647</sup>.

Ancak Yargıtay' ın bir başka kararında ise müfettiş/denetmen raporunun çalışma olgusuna dair ispatı için başka belgeler ile desteklenmesi gerekmektedir. Keza sobalı bir apartman sigortalının tam gün çalıştığı tespit edilen bir müfettiş raporunda Yargıtay bu raporu tek başına yeterli bulmayıp, apartman defterleri, ödeme belgeleri gibi belgelerle desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>648</sup>.

Sosyal sigorta ilişkisinin dava yoluyla tespitinde müfettiş/denetmen raporların olup olmadığına bakılıp, bulunması halinde bu raporlar getirilmektedir<sup>649</sup>.

---

<sup>643</sup>YHGK., 26.03.2003, E. 2003/21-254, K. 2003/190; Yargıtay 10.HD., 18.10.2017, E. 2017/3377, K. 2017/6970.

<sup>644</sup>Yargıtay 21.HD., 09.04.2013, E. 2013/2159, K. 2013/7133.

<sup>645</sup>Yargıtay 10.HD., 20.06.1995, E. 1994/5259, K. 1995/5152 (Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri Cilt 2*, s.2052); Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri Cilt 2*, s.2048.

<sup>646</sup>Yargıtay 10.HD., 19.12.1996, E. 1996/10680, K. 1996/10722.

<sup>647</sup>Çakmak, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.:239.

<sup>648</sup>YHGK.,31.1.1996, E. 1995/21-996, K. 1996/8; Çakmak, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.242.

<sup>649</sup>Yargıtay 21. HD., 17.3.2003, E. 2003/11421, K. 2003/22110; Çolak ve Öztürk, s.156.

Müfettiş/denetmen raporlarının gerçek olmadığı her zaman eş değer yazılı belgelerle ispat edilebilmektedir. Ancak ispat edilene kadar bu raporlar güçlü deliller olarak kullanılmaktadır<sup>650</sup>. Bundan sebeple tanık beyanlarıyla bu raporların aksi ispat edilememektedir<sup>651</sup>.

### Diğer Belgeler

Davacı sigortalılar işyerlerinde çalıştığı dönemlerde işveren adına bazı işlemler yapmış olabilir, bazı kayıt ve belgelerde davacı sigortalının ismi geçebilmektedir. Bu kayıt ve belgeler hizmet tespiti davalarında delil niteliği taşıyabilmektedirler. Bunlara örnek olarak işyerinde yapılan iş karşılığı alınan paranın alındığına dair kesilen makbuzlar, tediye fişleri, irsaliye fişleri, işyeri giriş-çıkış kayıtları sayılabilir<sup>652</sup>. Bu kayıtlar her durumda çalışmanın şekline veya süresine işaret etmemektedir. Ancak çalışma ilişkisinin varlığını ortaya koyabilmektedir<sup>653</sup>.

İşyerinde düzenlenen belge ve kayıtlardan sonradan düzenlenemeyecek olanları mahkemece dikkate alınmaktadır<sup>654</sup>. Bu kapsamda işyerinde tutulan ve onaya tabi olan defterler, müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu, sevk irsaliyesi, gider pusulaları, faturalar gibi sonradan geriye dönük olarak düzenlenmesi olanaksız veya zayıf ihtimalli olan belgeler de mahkemece hükme esas alınabilecektir<sup>655</sup>. Hatta ticari nitelikte işlerin yapıldığı bir işyerinde düzenlenen belgelerin doğruluğu, işlemin muhatabı olan dava dışı üçüncü kişinin belge ve kayıtlarıyla karşılaştırılarak da tespit edilebilir olduğunu düşünülmektedir<sup>656</sup>.

#### **7.2.1.4. İşçilik Alacakları Davasında Verilen Kesin Hüküm**

İşverenin sigortalıyı Kuruma bildirmemesi durumunda sosyal sigorta haklarının etkilenmesinin yanında sigortalının çalışmaya bağlı diğer hakları da etkilenmektedir. Sigortalılar bu sebeple hizmet tespiti davalarında hizmetlerinin tespitinin yanında aynı

---

<sup>650</sup>Yargıtay 10.HD., 19.12.1996 , E. 1996-10680, K. 1996 -10722;Yargıtay 10.HD., 15.5.1997, E. 1997/3602, K. 1997/3679

<sup>651</sup>YHGK, 15.2.1995, E. 1994/10-798, K. 1995/85.

<sup>652</sup>Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri Cilt 2*, s.2048; Yargıtay 10.HD., 19.02.2019, E. 2016/16711, K. 2019/1338.

<sup>653</sup>Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri Cilt 2*, s.2048.

<sup>654</sup>Bulut, s.162.

<sup>655</sup>Bulut, s.137.

<sup>656</sup>Belci, s.113.

zamanda diğerk işçilik haklarını da talep edebilmektedirler. Ancak bazen bu davalar ayrı da görölmektedir<sup>657</sup>.

Çalışmaları kısmen veya tamamen Kurum' a bildirilmemiş olan işçi, çalışmasından veya iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanan alacaklarını talep etmek amacıyla İş Mahkemesi' ne başvurmuş ve lehine karar çıkmış olabilir. İşçinin buradan almış olduğu karar, hizmet tespit davasında da güçlü bir delil niteliği taşımaktadır<sup>658</sup>.

Yargıtay' ın eski kararlarına göre çalışma süresinin saptanması halinde sigorta hizmet tespiti için de kesin hüküm sağlanmış sayılmaktaydı<sup>659</sup>. Ancak, bu gerekçe ile kesin hükme ilişkin sebeplere uygun değildir. Çünkü kesin hüküm etkisi için davanın tarafları ve nedeni aynı olmalıdır<sup>660</sup>. Bundan dolayı Yargıtay artık davalarında kesin hüküm etkisi olabilmesi için davaların taraflarının ve konularının aynı olması şartı aramaktadır. Aksi takdir de bunun sadece güçlü bir kanıt olabileceği kabul etmiştir<sup>661</sup>.

Sigortalının maddi tazminat davasında ki delillerle ile, hizmet tespit davasında ki deliller birbiriyle çelişmesi durumunda bu çelişkinin ortadan kaldırılması gerekmektedir<sup>662</sup>.

Hizmet tespiti davalarının kararlarını, işçilik haklarına ilişkin açılan davalar için kesin hüküm kabul eden Yargıtay, uzun yıllar bu davaların temyiz mercii farklı olduğundan dolayı davalar arasında kesin hüküm etkisi yaratmasını uygun görmemekteydi. Bunun aynında farklı yargılama usulüne tabi olan davaların aynı davada görülmesinin usule uygun olarak görmediğinden, bu davaların tek tek görülmesi gerektiğini kararı yerleşik görüş halini almıştı<sup>663</sup>. Ancak Yargıtay daha sonra sırf yargılama usullerin, ispat şekillerinde ki farklılığından dolayı ve temyiz mercilerinin farklılığından dolayı, aralarında bağlantılı olan işçilik haklarına ilişkin tazminat davaları ile hizmet tespit davalarının birlikte açılıp sonuçlandırılmasında sakınca olmadığı ve bunun bir bozma nedeni olmayacağı şeklinde karar vermeye başlamıştır<sup>664</sup>.

---

<sup>657</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti* , s.208.

<sup>658</sup>YHGK., 24.06.2009, E. 2009/10-255, K. 2009/296; Yargıtay 21.HD., 29.05.2006, E. 2006/800, K. 2006/5309.

<sup>659</sup>Duman, s.102.

<sup>660</sup> Kuru ve diğerkleri, s.621.

<sup>661</sup>Duman, s.102.

<sup>662</sup>Yargıtay 10.HD., 18.9.1995 , E. 7735, K. 6996; Çakmak, *Hizmet Tesit Davaları* , s.295.

<sup>663</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti* , s.209.

<sup>664</sup>YHGK., 15.10.2003, E. 2003/21-571 K.2003/575.

1086 sayılı HUMK. 45. Ve 46. Maddeye göre, davaların aynı sebepten doğması veya bir dava sonucunda verilecek hükmün diğer davanın da hükmünü etkileyecek nitelikte olması halinde bu davalar arasında bağlantı olduğu kabul edilmektedir. 1086 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 45. Maddesinde; "*Aynı mahkemede görülmekte olan davalar, aralarında bağlantı bulunması halinde, davanın her safhasında, istek üzerine veya kendiliğinden mahkemece birleştirilebilir. Davalar ayrı mahkemelerde açılmış ise, bağlantı nedeni ile birleştirme talebi ikinci davanın açıldığı mahkeme önünde ilk itiraz olarak ileri sürülebilir. Birinci davanın açıldığı mahkeme, ilk itirazın kabulüne ve davaların birleştirilmesine ilişkin kararın kesinleşmesinden sonra bununla bağlıdır. Davaların aynı sebepten doğması veya biri hakkında verilecek hükmün diğerini etkileyecek nitelikte bulunması halinde bağlantı varsayılır. Temyiz mercii ayrı olan davaların bu madde hükmüne göre birleştirilmesine karar verilebilir. Bu halde temyiz incelemesi, birleştirilen davalarda uyumsuzluğu doğuran asıl hukuki ilişkiye ait kararları inceleyen Yargıtay dairesince yapılır*". hükmü yer almaktadır.

1086 sayılı HUMK.'nun 46. maddesinde; "*Mahkeme, yargılamanın iyi bir şekilde yürütülmesini sağlamak için, birlikte açılmış veya sonradan birleştirilmiş davaların ayrılmasına, davanın her safhasında ', istek üzerine veya kendiliğinden karar verebilir.*" ; 48. Maddesinde; "*Birleştirme ve ayırma istekleri, dilekçe ile veya duruşmada sözlü olarak da yapılabilir. Aynı mahkemede görülmekte olan davalar yönünden verilen birleştirme ve ayırma hususundaki kararlar hakkında ancak hükümle birlikte temyiz yoluna gidilebilir. Su kadar ki, bu husus tek başına bozma sebebi teşkil etmez*" hükümleri bulunmaktadır.

Davaların birleştirilmesinin altında yatan maksat davaların gereksiz yere uzamasını önleyip, kısa zamanda az masrafla davaların sonuçlanmasını sağlamaktır. Hem sosyal sigorta ilişkisine ilişkin davalarda hem de iş hukukuna ilişkin davalarda taraf olan ekonomik yönden güçsüz işçiler olduğundan dolayı biran önce sonuçlandırılması gereken davalardır<sup>665</sup>. Zaten ekonomik anlamda sıkıntılı durumda olan sigortalının iki ayrı dava açması hem zaman kaybına hem de ayrı bir masrafa yol açacağından bu davaların birlikte görülmesi yerinde bir karardır. Bunun yanında oldukça iş yoğunlu olan iş mahkemelerine de zaman kazandırmaktadır. İşçilik haklarına ilişkin davalarda kural olarak çalışmanın varlığının da ispatının yapılması gerektiğinden, ayrıca aynı konuda farklı bir dava açılıp, aynı konuda tekrardan

---

<sup>665</sup>YHGK ., 15.10.2003, E. 2003/21-571, K. 2003/575.

yargılama yapılması oldukça gereksiz bir durum teşkil edecektir. Tüm bunların ışığında Yargıtay yeni görüşü son derece yerindedir.

## 7.2.2. Bilirkişi İncelemesi

### 7.2.2.1. Genel Olarak

HMK'nin 266. ila 287. maddeleri arasında bilirkişi incelemesi düzenlenmiştir. Bilirkişi; tecrübe prensipleri hakkında hâkimde eksik olan bilgiyi veren ve bu tecrübe prensiplerine dayanarak sabit olan bir olaydan sonuçlar çıkararak veya kendi özel bilgisine dayanarak uyuşmazlık konusu olayları tespit eden, tarafların istemi üzerine veya mahkemece re'sen görevlendirilen kişidir<sup>666</sup>.

Yani hâkimin objektif olarak kendi mesleki bilgisiyle çözemeyeceği durumlarda bilirkişiden yardım isteyebilmektedir. Bunlara örnek olarak öğretide, bir inşaatta kullanılan demir ve çimento miktarı, bir yörede kullanılan sözlerin ne anlama geldiği veya taşınmaz fiyatları, bir resmin gerçek olup olmadığının tespiti gibi örnekler verilmiştir<sup>667</sup>. Hem HKM' de hem de daha sonra yürürlüğe giren bilirkişilik Kanunun' da hâkimin mesleki bilgisi dâhilinde olması gereken hukuki bilgiler hakkında bilirkişiden yardım alamayacağı belirtilmiştir Hâkimin mesleği gereği sahip olması gereken hukukî bilgisiyle çözebileceği konularda bilirkişiye başvurulamayacağı HMK'de belirtilmiş ise de, daha sonra yürürlüğe giren Bilirkişilik Kanunu'nda da ayrıca belirtilmiştir (HMK md. 266, Bil. K. Md. 3/1-3). Zira uygulamada iş mahkemeleri, bilirkişiliğe en çok başvuran mahkemelerden olup<sup>668</sup>, hukukî bilgiyle çözülebilecek sorunlarda bilirkişiye başvurulamayacağının bir kere daha belirtilmiştir<sup>669</sup>.

---

<sup>666</sup>Oğuz Atalay, ss.1914-1915.

<sup>667</sup>Atalay, ss.1914-1915.

<sup>668</sup>A. Eda, Manav, "Alman Ve Türk İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Bilirkişilik Uygulamalarının Karşılaştırılması", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 119 (2015),s.460.

<sup>669</sup>Süha Tanrıver, "Hukuk Yargısı Bağlamında Bilirkişilik Kanunu Tasarısının Değerlendirilmesi", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 119 (2015), ss.232-233.

### 7.2.2.2. Hizmet Tespitinde Bilirkişi İncelemesinin İşlevi ve Yargıtay Uygulaması

Bilirkişi incelemesine bütün davalarda başvurulabilmektedir. Dolayısıyla hizmet tespit davalarında bilirkişi incelemesine başvurulabilmektedir. Ancak hizmet tespit davalarında çözümlenmesi gereken sorun esas itibariyle hukuksal bir sorundur<sup>670</sup>.

Bir işyerinde çalıştırılan işçi sayısının yapılan işe göre yeterli olup olmadığının<sup>671</sup>, işe giriş bildirgeleri ve diğer evraklar üzerindeki imzanın davacıya ait olup olmadığının<sup>672</sup>, iddia edilen çalışma ilişkisinin işyeri kayıtlarına ne şekilde geçtiğinin<sup>673</sup>, bina inşaatında geçtiği iddia edilen çalışmanın ne kadar zamanda tamamlanabileceğinin<sup>674</sup>, yapılan işte davacının çalıştığını iddia ettiği sıfatta bir işçinin çalışmasının gerekli ve mümkün olup olmadığının<sup>675</sup> alanında uzman bir bilirkişi tarafından incelenmesi gerekir.

Ancak uygulamada HMK md. 266 ve Bilirkişi Kanunu Md. 3/1-3 hükümleriyle yasaklanmış olmasına karşın, hâkimin hukuki bilgisiyle çözebileceği; işin mevsimlik olup olmadığı, işçinin ne kadar ücretle ne kadar süre çalıştığı gibi konularda da bilirkişi incelemesi yaptırıldığı ve bu inceleme yaptırılmaksızın verilen ilk derece mahkemesi kararlarının Yargıtay’ca bozulduğu görülmektedir<sup>676</sup>. Oysa Yargıtay’ın bu konuda tam tersi bir anlayışı benimsemesi ve hukukî konularda değerlendirme yetkisini münhasıran hâkime bırakma konusunda öncülük ederek hukukî konularda bilirkişiye başvurulmamasını değil başvurulmasını bozma sebebi olarak kabul etmelidir<sup>677</sup>.

### 7.2.3. Keşif

#### 7.2.3.1. Genel Olarak

Hizmet tespiti davalarında hâkim, Anayasa’ nın 60. Maddesinde tanımlanan sosyal güvenlik hakkının niteliğinden dolayı doğrudan soruşturmayı genişleterek,

<sup>670</sup>Arap, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.171.

<sup>671</sup>Yargıtay 21.HD., 18.06.2013, E. 2012/7754, K. 2013/12774.

<sup>672</sup>YHGK., 19.09.2007, E. 2007/21-600, K. 2007/604.

<sup>673</sup>Yargıtay 21.HD., 20.06.2011, E. 2010/5738, K. 2011/5864.

<sup>674</sup>Yargıtay 21.HD., 18.07.2011, E. 2011/1962, K. 2011/6399.

<sup>675</sup>Yargıtay 21.HD., 05.12.2013, E. 2012/13342, K. 2013 / 22830.

<sup>676</sup>YHGK., 18.04.2018, E. 2015/22-1774, K. 2018/794; YHGK., 01.11.2017, E. 2015/10-215, K. 2017/1255; YHGK., 14.02.2018, E. 2015/10-1318, K. 2018/231; Yargıtay 21.HD., 26.03.2013, E. 2012/20458, K. 2013/5735.

<sup>677</sup>Süha Tanrıver, “Hukuk Yargısı Bağlamında Bilirkişilikle İlgili Temel Problemler ve Çözüm Arayışları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Özel Sayı, Prof. Dr. Bilge Umar’a Armağan (2009) s.579-580.

sigortalılık koşullarının oluşup/oluşmadığını belirlemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğüm hâkim üstünde var olması için tarafların ayrıca bir talebi olması gerekmemektedir. Hizmet tespiti davalarının kamu düzenine ilişkin, vazgeçilmez devredilmez ve zorunlu bir kişisel hak olduğundan dolayı, Yargıtay tüm delillerin re'sen araştırılması gerektiğini belirtmiştir<sup>678</sup>. Söz konusu belge ve kayıtlar talep olmasa dahi incelenmesi gerektiğinden re'sen araştırma yapma yükümlülüğü bir ispat yöntemi haline gelmiştir<sup>679</sup>.

Keşif sözcüğü, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde; “*bir olay veya durumun oluş nedenlerini anlayabilmek için yerinde inceleme yapma*” olarak tanımlanmıştır. Bir başka deyişle “*hâkimin uyumsuzluk konusu olan şeyi inceleyerek onun hakkında bütün duygularıyla bilgi edinmesi*” olarak da tanımlanmaktadır<sup>680</sup>. Hâkim, mahkeme heyeti ya da naip hâkim tarafından icra edilen keşifte, uyumsuzluk konusu şey üzerinde gerektiğinde bilirkişi yardımıyla hâkimin doğrudan doğruya bilgi sahibi olması amaçlanır<sup>681</sup>. HMK md. 288'e göre; keşif kararı taraflardan birinin talebi üzerine veya hâkimce re'sen verilir.

Söz konusu davada işyerinde tutulması gereken dosyalar ile kurumdaki belge ve kanıtlardan, ücret bordrolarından ve müfettiş ile denetmen raporlarından yararlanılmaktadır. Bunların dışında da hem işyeri hem de çevre işyerleri çalışanları belirlenerek ifadelerine başvurulur. Böylece çalışma olgusu, somut ve inandırıcı biçimde desteklenmiş olmaktadır<sup>682</sup>.

Keşfin konusu, hukuka uygun olmak koşulu ile uyumsuzluk konusu vakianın ispatına yarayan her türlü bilgi, belge, taşınır ve taşınmaz eşya olabilir<sup>683</sup>. Hâkim, keşif sonucunda edinilen bilgi ve sonuçları serbestçe değerlendirebilecektir. Bundan dolayı keşif delili takdiri bir delildir<sup>684</sup>.

---

<sup>678</sup>Yargıtay 10 HD., 15.2.2005, E. 4/11030, K. 2005/1291; Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s.220.

<sup>679</sup>Yargıtay 21 HD., 24.2.2005, E. 2004/12502, K. 2005/1564.

<sup>680</sup>Atalay, s.1949; Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, .428; Yargıtay 20.HD., 17.09.2013, E. 2013/3338 , K. 2013/8065.

<sup>681</sup>Atalay, s.1949.

<sup>682</sup>Yargıtay 10 HD., 15.2.2005., E. 4/11030, K. 2005/1291; Çakmak, *Hizmet Tespiti Davaları*, s. 220.

<sup>683</sup>Atalay, s.1950.

<sup>684</sup>Atalay, s.1950.

### 7.2.3.2.Hizmet Tespit Davalarında Keşfin İşlevi ve Yargıtay Uygulaması

Hizmet tespit davalarında hizmetin geçtiği işyerinde keşif gerçekleştirilerek işyerinin varlığı, adresi ve husumetin doğru yöneltildiğinin tespiti açısından işverenin kimliği<sup>685</sup>, işyerinin kapasitesi<sup>686</sup>, işyerinde bulunan kayıt ve belgeler<sup>687</sup>, çalışma ilişkisinin varlığı ve niteliği<sup>688</sup>, çalışmanın tam zamanlı mı yoksa kısmî zamanlı mı geçtiği<sup>689</sup>, hususları; gerektiğinde tanık dinlenmek<sup>690</sup>ve bilirkişi yardımından istifade etmek suretiyle incelenir ve tespit edilir.

### 7.2.4. Tanık Beyanları

#### 7.2.4.1. Genel Olarak

Tanıklık, davanın tarafları dışında olan kişilerin, yani üçüncü kişilerin; dava ile ilgili bir vakıya ile ilgili görgüye dayalı bilgilerini mahkemeye bildirmeleridir<sup>691</sup>. Yani davanın tarafları, davaya ilişkin bir vakıada tanıklık yapamazlar. Ancak HMK'nin 169. vd. maddelerine göre tarafların isticvabı söz konusu olabilir<sup>692</sup>.

Sigortasız çalışan sürelerin ispatı için yazılı ve resmi delillerin kullanılması oldukça zor bir durumdur. Bu delillere rastlamak oldukça zordur. Bu durumlarda sigortalının sigortasız çalışma olgusuna şahit olmuş işyeri ve çevre işyeri çalışanlarından bilgi edinme yoluna gidilmektedir.

Hizmet tespiti davalarında en çok başvurulan delil tanıklardan alınan beyanlardır. Yargıtay kararlarına göre hâkim, tanık beyanlarında titiz davranıp, gerçeklik payı gözlemlenmelidir. Yargıtay resmi ve yazılı belgelerin çalışma olgusunun ispat edilmesinde çok güçlü deliller olduklarını belirterek, bu delillerin olmaması halinde tanık beyanlarıyla karar verilmesine imkân verilebileceğini belirtmiştir<sup>693</sup>. Yazılı belgelerin aksi ancak eşdeğer bir belgenin olmasıyla ispatlanabilmektedir. Sigortalı yazılı belgeyle, örneğin; işverenin sigortalıyı düzenli olarak Kuruma bildirdiğini gösteren belgenin, primlerini düzenli olarak doğru yatırdığını gösteren belgenin

<sup>685</sup>Yargıtay 10.HD., 26.05.2014., E. 2014/6207, K. 2014/12644.

<sup>686</sup>Yargıtay 21.HD., 02.05.2016, E. 2015/15896, K. 2016/7759.

<sup>687</sup>YHGK., 18.04.2018, E. 2015/22-1774, K. 2018/794.

<sup>688</sup>Yargıtay 21.HD., 26.02.2018, E. 2016/13056, K. 2018/1817.

<sup>689</sup>Yargıtay 21.HD., 09.02.2015, E. 2014/4014, K. 2015/1953.

<sup>690</sup>Yargıtay 21.HD., 03.03.2003, E. 2003/948, K. 2003/1528.

<sup>691</sup>Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.399.

<sup>692</sup>Belci, s.117.

<sup>693</sup>Yargıtay 21.HD., 30.06.2008, E.2007/18032, K.2008/10015.

bulunması ve işyerindeki bordrolarda sigortalının imzası varsa artık ilgili dönem için tanık beyanlarına başvurulmayıp, tanıklar dinlenmeyecektir.

Kamu düzenine ilişkin olan hizmet tespiti davalarında, davacı ile birlikte çalışan, işyeri bordrolarında bulunanlar çalışanlar ve gerektiğinde çevre işyerlerinde çalışanlar ile komşuların beyanlarına başvurmak gerekmektedir. Yargıtay tanık beyanları için, sigortalının çalışma olgusunun tespitini istediği döneme ait işyerinin de çalışmış bulunan bordro tanıklarının, bu kişilerin beyanlarının bulunmaması halinde çevre işyerlerinin bordro tanıklarının dinlenmesini istemektedir<sup>694</sup>. Ancak söz konusu tanıkların, sigortalının tespitini istediği döneme ait bordro tanıkları olmaması halinde tanıkların sözlerinin inandırıcı olmadığı kabul edilmektedir<sup>695</sup>. Keza Yargıtay bir kararında, beyanı alınan tanıkların, sigortalının tespitini istediği döneme ait işverenin bordrosunda yer alamadığı, sigortalıyla birlikte çalışmadığı ve komşu işyerinde de sigortalı ile aynı dönemde çalışmadığından dolayı bozma kararı almıştır<sup>696</sup>.

Bu konuda düşünülecek olan durum, Sosyal Güvenlik Kurumu' nun yöneticileri, denetim elemanları veya bu bünye de bulunan bir çalışanın tanıklığına başvurulup başvurulamaması durumudur. Bu konuda hakkındaki düzenlemeye göre bir tüzel kişiliğin taraf olduğu davalarda, tüzel kişiliğin organı, yani temsilcisi konumunda bulunan kişiler tanık olarak dinlenememektedir<sup>697</sup>. Daha önce de belirttiğimiz üzere, Kurum hizmet tespiti davalarında davalının yanında fer'i müdahil olarak bulunmaktadır; taraf değildir. Kurum' un hizmet tespit davalarında taraf olmadığından dolayı, fer'i müdahil tüzel kişiliğin temsilcilerin tanık sıfatıyla dinlenmesine bir engel bulunmadığını düşünmekteyim.

Tanıklar dinlenirken bu bilgilerin doğruluğu üzerinde durulmalı, bu bilgilere nasıl ulaşıldığı sorgulanmalıdır. Hizmet tespit davalarında uzun yıllar önceki bilgiler ulaşılmak istenildiğinden dolayı bu bilgilerin unutulabileceği düşünülmelidir. Kurum, gerektiğinde zabıta, maliye, meslek odası aracılığı ve muhtarlık marifetiyle bu bilgilerin kontrolü denetlenerek, çalışma olgusu kuşku duyulmayacak şekilde saptanmalıdır<sup>698</sup>.

---

<sup>694</sup>YHGK., 15.11.1995, E. 1995/21-817, K. 1995/974; Çakmak, *Hizmet Tespiti Davası*, s.226.

<sup>695</sup>YHGK.,27.1.1999, E. 1998/21-11, K. 1999/16.

<sup>696</sup>Yargıtay 21. HD., 25.03.2004, E.2003/11996, K.2004/2879.

<sup>697</sup>Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.399.

<sup>698</sup>Şakar, *Sigortasız Çalıştırılanlar İçin Son Çare: Hizmet Tespiti Davası*, s.2.

Hizmet tespit davalarında tanık beyanları, hem uygulamada sıkça karşılaşılan sorunlar nedeniyle, hem de bu tür davalarda HMK yerine adeta CMK benzeri bir usulün uygulanması nedeniyle<sup>699</sup> kurallara bağlanmış ancak vazgeçilemez bir delildir.

#### **7.2.4.2. Yargıtay'ın Hizmet Tespit Davalarında Tanık Beyanlarına Dair Benimsediği İlkeler**

Hizmet tespit davalarında ispat edilmesi gereken olgu, sigortalı çalışma niteliğinde olan ancak Kurum kayıtlarına geçmeyen çalışma olgusunun varlığı ve söz konusu çalışmanın geçtiği dönemler işle bu çalışma karşılığında ödenen ücrettir. Fiili olgular her türlü delille ispat edilebilirler. Çalışma da fiili bir olgu olduğundan dolayı her türlü delille ispatı mümkündür<sup>700</sup>. Dolayısıyla fiili olguların ispatında tanık deliline de dayanmak mümkündür<sup>701</sup>.

Bazı durumlarda işverenler ile işçiler aralarında anlaşabilmekte, gerçeğe aykırı beyanda bulunabilmektedirler. Aslında hiç gerçekleşmemiş olan çalışmaların gerçekte varmış gibi beyan edilebilmektedir. Bu gibi nedenlerden dolayı Kurum' un mali yapısı olumsuz etkilenmektedir. Bundan dolayı Yargıtay tanık beyanının alınmasında bir takım ilkeler benimsemiştir.

Tanıkların sigortalının tespitinin istediği tarihten önce işe girmiş olmaları önemli bir noktadır. Tanıkların sigortalının işe giriş tarihine şahitlik etmeleri için hizmet tespiti isteyen sigortalıdan önce işe başlamaları inandırıcılığı arttıracaktır. Keza, Yargıtay sigortalının işe giriş tarihinden önceki dönemde çalışmamış tanıkların beyanlarına itibar edilmemesi gerektiği vurgulamıştır<sup>702</sup>.

Yargıtay tanıkların sorgulanmasında dikkat edilmesi gereken noktaları belirtmiştir. Bunlar birisi hâkimin tanığı sorgularken, uzun yıllar öncesine dayanan bilgileri unutmadan anımsamasının sorgulanmasıdır<sup>703</sup>. Davacı, tanığı yönlendirmiş

---

<sup>699</sup>YHGK., 29.11.2000, E. 2000/21-1705, K. 2000/1750. Sayılı Kararının karşı oy yazısından alıntılanmıştır. Bahsi geçen karşı oy yazısını yazan Yargıç, hizmet tespit davalarının bir tür hukuk davası olduğu ancak bu davalarda ispat noktasında adeta CMUK hükümlerinin uygulandığından yakınmaktadır. Yine devamla, böyle bir usul benimsenecek ise vakit kaybetmeksizin İş Mahkemeleri Kanunu'nda değişikliğe gidilmesi gerektiği belirtilmiştir. Sayın Yargıcın görüşüne katıldığımızı ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hazırlanırken bu fırsatın bir kere daha kaçırıldığı kanaatimizi paylaşmakta yarar görüyoruz. (y.n.)

<sup>700</sup>Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.370.

<sup>701</sup>Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.400.

<sup>702</sup>Yargıtay 21.HD., 06.03.2006, E. 2005/11379, K. 2006/ 1941.

<sup>703</sup>YHGK., 16.9.1997, E. 1997/5813, K. 1997/5811; YHGK., 20.5.1997, E. 1997/394, K. 1997/3776; Çakmak, *Hizmet Tespiti Davası*, s.216.

olabileceğinden hâkim, tanığı dikkatli bir şekilde sorgulamalıdır. Tanıkların işyeri hakkında verdikleri bilgilerin gerçekliği sorgulanmalı, gerçekten işyerinde çalışıp/ çalışmadığına ve beyanlarının doğruluğuna karşılaştırılarak bakılmalıdır.

Tanık beyanları yazılı ve resmi delillerin bulunması halinde ispata yeterli olmasa da Yargıtay'a göre yazılı ve resmi belgelerin olmaması durumunda sadece tanık ve işveren beyanlarının bulunduğundan dolayı verilen ret kararlarını bozma nedeni yapmıştır. Yargıtay'a göre, yazılı delillerin ispata yeterli olamaması durumunda iddianın tanıklarla dahi ispatlanabileceği yerleşmiş görüşlerdendir<sup>704</sup>.

Tanıkların beyanları ile çalışma olgusunun niteliği, başlangıcı ve bitiş tarihleri saptanmaktadır. Bundan dolayı tanıkların davacıyla aynı dönemde işyerinde veya komşu işyerinde çalışmış, ilgili dönemlerde ilgili işyerinde bordolarda imzaları olması önemlidir. Tanıkların beyanıyla çalışma olgusunun ispatının hiçbir kuşkuya ve duraksamaya yer verilmeyecek şekilde olması gerekmektedir<sup>705</sup>.

Yargıtay' ın vazgeçilmez haline gelen ilkesine göre, öncelikle; taraflarca bildirilen tanıklar dışında davanın kamusal niteliği gereği mahkemece soruşturmanın genişletilmesi ve kamu tanıklarının tespit edilerek tahkikat duruşmasında dinlenilmelidir<sup>706</sup>.

Tanık; yalnızca davaya konu vakıalar hakkında bizzat edindiği bilgisini mahkemeye sunacağından, bu bilgiyi nereden ve ne şekilde edindiği titiz bir şekilde denetlenmelidir. Keza, hizmet tespit davalarında bu geçerli olmalıdır. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre davalı işyerinin ve komşu işyerlerinin hizmet dökümleri, Belediyede, Vergi Dairesinde ve diğer resmi kurumlarda tutulan kayıtlar getirtilerek, bu kayıtlarda görülen bordro tanıklarının ya da komşu işyeri çalışanları veya yöneticilerinin huzurda dinlenilmesi gerekmektedir<sup>707</sup>. Özellikle uzun yıllar süren çalışmalarda tarafların bildirdiklerinden farklı ve tarafsız tanıkların beyanları ile daha adil bir sonuca ulaşılabilmesi mümkündür. Aynı veya komşu işyerlerinde çalışan kişilerin tanıklığı halinde de tanıkların mahkemeye sundukları bilgileri nereden edindikleri hususunun denetlenebilmesi mümkün olacaktır<sup>708</sup>.

<sup>704</sup>YHGK., 12.4.2000, E. 2000/10-750, K. 2000/756; Çakmak, *Hizmet Tespiti Davaları*, s. 235.

<sup>705</sup>Yargıtay 10.HD., 10.12.1996, E. 1996/10830, K. 1996/10862; Çakmak, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.212.

<sup>706</sup>YHGK., 16.06.1999, E. 1999/21-510, K. 1999/527.

<sup>707</sup>Yargıtay 21.HD., 26.10.2009, E. 2008/16053, K. 2009/13683.

<sup>708</sup>Belci, s.119.

Davada, tespiti istenilen süreyi kapsayacak bilgiye sahip bordro tanıklarının beyanları hükme esas alınır, bordro tanığının o işyerinde çalışmadığı dönemle ilgili beyanları hükme esas alınmaz<sup>709</sup>. Yine çok eski tarihlere ilişkin tanık beyanlarının, insan hafızasının bu bilgiyi uzun süre tutamayacağı düşüncesiyle, bu bilginin nereden ve ne şekilde edinildiğinin tespit edilmeden hükme esas alınmaması eğilimi olduğu da bilinmektedir<sup>710</sup>.

Yargıtay bir kararında<sup>711</sup> öğretmen olan davacının hizmet tespit talebinde öğrenci velilerinin tanıklığına, bu tanıkların uzun bir dönemi kapsayan bilgiyi nereden edindiğinin tespit edilememesi ve bunların bordro tanığı olmaması nedeniyle değer vermemiştir. Kuşkusuz her dosya kendi özelinde değerlendirilecektir ancak HMK'nin tanıklara ilişkin genel düzenlemeleri ve Yargıtay'ın diğer hukuk davalarındaki kökleşmiş içtihatları gözetilerek, hizmet tespit davalarında yalnızca bordroda görülen veya komşu işyerlerinde çalışan kişilerin tanıklığına değer verilmesinin hukuka aykırı olacağı düşüncesiyle bahsi geçen karara katılmadığı belirtmeliyim.

Özellikle belirtmek gerekir ki; yargının titizliği ve sahteciliklere engel olmaya çalışan içtihatlar sonucu ve kötüye kullanmalar, sahtecilikler, işverenle anlaşılmalı olmayan hizmet tespit davaları açmalar sonucu oluşan Yargıtay içtihadı bu davaları kazanmayı güçleştirmiştir<sup>712</sup>.

## 8. DAVANIN SONUÇLARI

Görülen her davada olduğu gibi hizmet tespit davalarında da verilen kararlar davanın tarafları yönünden farklı sonuçlar doğurmaktadır.

Uygulamada ister davalı isterse ferî müdahil konumunda bulunsun, verilen mahkeme kararı Kurum vekiline de tebliği edilmekle birlikte; Kurumun kesinleşen imlaları resen uygulamadığı görülmektedir. Genellikle bu kararların uygulanması davacı sigortalının, Kuruma yapacağı bildirimle söz konusu olmaktadır<sup>713</sup>.

Yapılan bildirim gereği Kurum, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4. Maddesi gereği mahkeme kararını uygulamakla yükümlüdür.

---

<sup>709</sup>YHGK., 03.11.2004, E. 2004/21-480, K. 2004/579.

<sup>710</sup>Bulut, ss.161-162.

<sup>711</sup>Yargıtay 21.HD., 27.10.2008, E. 2008/15292, K. 2009/13829.

<sup>712</sup>Şakar, Sigortasız Çalıştırılanlar İçin Son Çare: Hizmet Tespiti Davası.

<sup>713</sup>Beylem, s.136.

## 8.1. Davanın Kısmen veya Tamamen Kabulü Halinde

### 8.1.1. Tespit Edilen Hizmetlerin Tescili

Hizmet tespit davasının tamamen veya kısmen kabulü halinde, Kurum, tespit edilen hizmetlere ilişkin aylık kazanç toplamlarını ve prim ödeme gün sayılarını dikkate alarak tescil eder<sup>714</sup>. Ayrıca işverenden tahsil edilecek olan geçmiş dönemlere ait primleri, sigortalı payı gecikme zammı ile birlikte tahsil edecektir<sup>715</sup>.

Kurum, işverenden, mahkeme ilamı ile tespit edilen dönemler için aylık prim ve hizmet belgelerinin düzenlenerek Kuruma verilmesini ister<sup>716</sup>.

Eğer hizmet tespit davasında davacı sigortalının 18 yaşından önceki çalışmaları tespit edilmiş ise bu çalışmalar sigortalılık süresinden sayılmamakta ancak prim ödeme gün sayısına eklenecektir<sup>717</sup>.

Bu konuda ki önemli nokta yapılan hizmet tespiti için hesaplanan prim borçlarının ödenmeden sosyal sigorta yardımlarının sağlanıp/sağlanmayacağıdır<sup>718</sup>. Bizim ülkemizde sosyal sigortalar primli rejimle yönetilmektedir. Bundan dolayı sosyal sigorta haklarından faydalanacak olanların esas olarak finansmana katılmaları gerekmektedir. Bundan dolayı Kurumun mahkeme ilamıyla tespiti yapılan prim borçlarını talep etmesi gayet normaldir<sup>719</sup>. Ancak sigortalının mağdur olmaması için, hizmet tespit davası sonucunda sigortalının hizmetleri mahkeme kararı ile tescil edilmesi durumunda, Kurum ilgili prim alacaklarını tahsil etme şartı olmaksızın sigortalıyı sosyal sigorta haklarından yararlandırır<sup>720</sup>.

Yargılama sonucu mahkemece verilecek olan ilam, sigortalı için daha önce işveren tarafından verilmesi gereken belgeler niteliğinde olacaktır. Bundan dolayı, mahkeme sigortalının prim ödeme gün sayısı ile günlük kazancısını saptamak zorundadır. Kurum, mahkeme sonucunda alınan kararı yerine getirmekle mükelleftir.

---

<sup>714</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.290; Güzel ve diğerleri, s. 299; Saraç, *Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti*, s. 208; Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, s. 75.

<sup>715</sup>Demircioğlu ve Güzel, s.129.

<sup>716</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.290.

<sup>717</sup>Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, ss.1066-1069.

<sup>718</sup>Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I*, s.1365.

<sup>719</sup>Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 228.

<sup>720</sup>Yargıtay 10.HD., 19.02.2015., E. 2014/27965, K. 2015/2627; Meltem Öztürk, "Hizmet Tespiti Kararlarının İnfazında Prim Ödeme Şartı", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 28 (2010), ss.1362-1365; Yargıtay 10.HD'., 20.03.2006, E. 2005/12426, K. 2006/2934.

Şayet yerine getirmez ise sigortalı infaz hukuku çerçevesinde kararın yerine getirilmesinin talep edebilir.<sup>721</sup>

Uygulamada hizmet tespiti davalarının kararlarından belirtilen hususlar ihtarname ile işverene tebliğ edilmektedir. Bu ihtarnamede işverenin, sigortalıya ait işe giriş bildirgesi ile APHB' yi 30 gün içinde Kuruma ibraz etmesi talep edilmektedir. Bu 30 gün içinde işverenin bu hususları yerine getirmemesi veya işyerinin kapatılmış olması, adresinin bilinmiyor veya işverenin bulunamıyor olması durumunda, bu bildirme ve belgeler Kurumca re'sen düzenlenip ilgili birimlerine teslim edilir<sup>722</sup>. İşverene gecikme zammı eklenmiş şekilde primler tebliğ edilir. Eğer bu prim borçlarının ödenmez ise işveren hakkında 6183 sayılı AATUHK' un öngördüğü yaptırımlar uygulanmaktadır<sup>723</sup>.

Kanunun 93. Maddesinde, “Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı basından başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir.” hükmü bulunmaktadır. Bu hükme göre Kurumun prim alacağı muaccel olduğu tarih, primin ilgili olduğu ayı takip eden ay sonudur. Eğer işveren hesaplanan primleri ödememesi halinde ayrıca prim borcunun hak ediş ve teminatlardan kesilmesi, prim borçlusunun ve borcunun kamuoyuna açıklaması gibi yaptırımlar uygulanabilir<sup>724</sup>. Prim borcunun muaccel olduğu tarihten itibaren 10 yıl içerisinde ödenmesi gerekse de Yargıtay' ın vermiş olduğu bir kararda prim borcunun zamanaşımına tabi olmadığını, prim borcunun kesinlikle yatırılması gerektiğini ve aylık bağlanma işleminin gerçekleşmemesi gerektiğini, o halde sigortalının isterse prim borçlarını kendisinin yatırabileceğini söylemiştir. Eğer sigortalı bu prim borçlarını kendi öderse idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmayacaktır<sup>725</sup>.

---

<sup>721</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 216

<sup>722</sup> Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s. 196.

<sup>723</sup> Evcil, ss.65-67.

<sup>724</sup> Demircioğlu ve Güzel, s.140.

<sup>725</sup> Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s.9; Evcil, s. 133.

## 8.1.2. Prim Tahakkuku

### 8.1.2.1. Genel Olarak

Prim; bir görüşe göre işte bu sosyal risklerin gerçekleşmesi halinde yapılacak yardımlara ve kurumun yönetim giderlerine karşılık sigortalılardan tahsil edilen parayı ifade etmektedir<sup>726</sup>.

Prim tahakkuk ve tahsilâtına ilişkin hükümler 5510 sayılı Kanun'un 79. ve devamı maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, 5510 sayılı Kanun'da öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere SGK prim tahsil etmek, ilgililer de prim ödemek zorundadır. Burada bahsedilen "ilgili" kavramı SSGSSK' nin 87. Maddesinde düzenlenmiş olup, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesine göre sigortalı sayılanlar için prim ödeme yükümlüsü olan bunların işverenlerinin işaret etmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 87. Maddesinde bulunan "prim ödeme yükümlüsü" başlığı altında prim ödeme yükümlüleri düzenlenmiştir. Buna göre söz konusu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde; bu Kanun' un uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından 4. Maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine ve 5. Maddenin (a) bendine tabi olanlar için bunların işverenlerinin prim ödeme yükümlüsü olduğu hüküm altına alınarak mevcut hükümler aynen korunmuştur. Buna göre, hizmet akdine tabi olanlar ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin primlerinin ödenmesi konusunda mevcut uygulamada olduğu gibi sigortalılara bir yükümlülük getirilmemiş, bu yükümlülük tamamen işverene yüklenmiştir<sup>727</sup>. Yani prim ödemekle yükümlü olan kişi işverendir<sup>728</sup>.

Süresinde ödenmeyen prim alacakları yönünden işveren dışında sorumlu tutulan kişiler de bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 88/20. maddesine göre; SGK'nin sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın Kanun'da belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kurum' a karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak ilgili kişinin görevde olduğu süreye ilişkin dönem için bu hüküm uygulanmaktadır. Ayrıca, işverenle birlikte

<sup>726</sup>Güzel ve diğerleri, s.228.

<sup>727</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 229

<sup>728</sup>Aslanköylü, *En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I*, s.366.

sorumlu tutulacak kişinin, tüzel kişiliğin organizasyon yağısında üst düzeyde olması yetmemekte, aynı zaman zamanda şirketin mali konularıyla ve prim ödemeleriyle de ilgili olması gerekmektedir<sup>729</sup>.

Kurum, işverenin sigortalı adına vermiş olduğu bildirge ve bordrolar ile işlemlerini gerçekleştirmektedir. Belgeleri Kuruma verilmeyen sigortalıların açacağı davanın sonucunda alacağı ilam bu belgeler yerine geçmektedir. Bundan dolayı ilamda bordro ve bildirgede yer alması gereken hususların olması gerekmektedir<sup>730</sup>. Yargılamanın sonucunda sadece sigortalının prim gün sayısı de aynı zaman da prime esas kazancında belirlenmesi gerekmektedir. Uygulamada bu tür davalarda asgari ücret üzerinden çalışmanın sağlandığına karar verilmekte de, ücretin esas miktarı üzerinde çok durulmamaktadır<sup>731</sup>.

Yargıtay' a göre kısa vadeli sigorta kollarından sağlanacak yardımların geçmişe yönelik olamayacağından dolayı, kısa vadeli sigorta kollarına ait primlerin tahsil edilemeyeceği düşüncesindedir. Doktrine göre, dava sonucunda alınacak olan ilam, hem sigortalının hem de Kurumun hakkını gözetmelidir. İlam sonucunda sigortalı, sigortası yasal süresinde ödenmiş olan sigortalıyla eşit statüye getirilmesi gerekmektedir<sup>732</sup>. Sigortalının yanında işveren ve Kurumda, işveren yasal süresinde bildirim yapmış, prim ödemiş olması durumundaki statüde olması gerekmektedir. İşverenin ilam sonrasında diğer zamanında primleri ödeyen iyi niyetli işverenlerle aynı statüye getirilmesi kayıt dışılığı engellemeye yardım edecektir. Kurumun da, Anayasa da var olan eşitlik ilkesi uyarınca eşit durumda olanlara eşit uygulamada bulunması gerekmektedir. Bu sebeplerden dolayı kısa vadeli sigorta kollarına ait primlerin de Kurum tarafından tahsili yapılmaktadır.

Ülkemizde sosyal güvenlik primi işverenle ve sigortalı tarafından karşılanmaktadır. Bundan dolayı hizmet tespiti davasında hesaplanan prim borçlarını işveren öderse, sigortalı ödemesi gereken prim borcunu işçiden isteyebilmektedir. Ancak işveren sigortalıdan prim payını kesmiş ve prim borcunu Kuruma yatırmamış ise, artık sigortalıya rücu etmesi söz konusu değildir<sup>733</sup>.

---

<sup>729</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s.237.

<sup>730</sup>Çenberci, s.522.

<sup>731</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 223-224.

<sup>732</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s. 232

<sup>733</sup> Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, ss.77,78.

### 8.1.2.2. Prim Borcunu Ödememenin Yaptırımı ve Tahsil Usulü

İşverenin prim borcu yükümlülüğünün yerine getirmemesi durumunda birtakım yaptırımlar düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanuna göre bu yaptırımlar; prim ve Kurum' un diğer alacaklarının tahsili amacıyla gecikme zammına ilişkin 51., tahsil zamanlaşımına ilişkin 102. ve tahsil imkânsızlığı nedeniyle amme alacağının terkinine ilişkin 106. Maddeleri haricinde 6183 sayılı AATUHK' nin uygulanacağı ilişkin hükümlerdir (SSGSSK md. 88/15). Ayrıca fıkranın son cümlesiyle verilen yetkiye dayanarak, SGK tarafından bir yönetmelik çıkarılmıştır<sup>734</sup>.

*“SGK'nin 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 oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. 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 Yeni 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 artırmaya veya bu oranı % 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanuni 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” (SSGSSK md. 89/2).*

### 8.1.3. İdari Para Cezası Tahakkuku

Hizmet tespiti davasının kabul edilmesi ve kararın kesinleşmesi durumunda, davalı işverenin veya işverenlerin sosyal sigortalar mevzuatından kaynaklanan sigortalı işe giriş bildirgesi verme, işyeri bildirme, aylık prim hizmet belgesini verme gibi bazı yükümlülüklerini yerine getirmediği kesin olarak tespit edilmiş olacaktır. Bu durumda Kurum; işveren veya işverenlerin eylemlerine uyan idari para cezalarını uygulayacaktır<sup>735</sup>.

<sup>734</sup>RG Tarih: 27.09.2008, RG. No: 27010, “Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik”, Çalışmanın Devamında “Tahsil Yönetmeliği” Olarak Anılacaktır.

<sup>735</sup>Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.480.

5510 sayılı Kanun'un 102. Maddesinde idari para cezaları düzenlenmiştir. Bu hükümde hangi fiilin hangi idari para cezasıyla yaptırım göreceğine yönelik ayrıntılı bilgi verilmiştir. İşverenin sigortalının işe giriş bildirgesini vermemiş olduğu; mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlarından alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için iki asgari ücret tutarında İPC uygulanır. 506 sayılı Kanununun 140. Maddesine bu hükme benzer bir hüküm bulunmaktaydı. Ancak bahsedilen fiilin karşılığı asgari ücretin 2 değil, 3 katı olarak uygulanmaktaydı. 5510 sayılı Kanun ile ceza miktarı azaltılmıştır.

İdari para cezası tahakkuk eden işverene bu ceza Kuruma itiraz hakkında olduğu belirtilerek tebliğ edilir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 121. Maddesinin birinci bendinde, Kurumca, kayıt dışı çalışmanın olduğu tespit edilen sigortalılara ilişkin, Kurumca tahakkuk ettirilen idari para cezalarına yapılacak itirazların, idari para cezası itiraz komisyonunca değerlendirileceği düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 102. Maddesinde şu hüküm bulunmaktadır: “...*İdarî para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir.*” Ayrıca, Kanununun 102. Maddesinde bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan durumlarda, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar, iş mahkemesinde yargılanacaktır. Prim ile ilgili itirazlar iş mahkemesine yapılırken idari para cezası ile ilgili itirazlar ise idare mahkemesine yapılmalıdır.

İşverenlerin sosyal sigorta yükümlülüklerini yerine getirmemesi fiili, TCK' nun 117. Maddesi ikinci fıkrasındaki suç açısından da incelenmesi gerekmektedir. TCK' nun 117. Maddesinde iş ve çalışma hürriyeti aleyhindeki suçlar özel olarak hükme bağlanmıştır. Günümüze adli yaptırımlar azalırken idari yaptırımların yaygınlığı artmıştır<sup>736</sup>. TCK' nun 117. Maddesi ikinci fıkrasında, kişilerin çaresizliğini kullanarak

---

<sup>736</sup>Ali Şahin, Akbulut, **İs Hukukunda İdari Para Cezaları**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2007, s.99.

benzer işlerden daha düşük ücretle çalıştırılması veya insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarından çalıştırılması suç olarak düzenlenmiştir. Burada önemli olan nokta işverenin işçiyi sadece düşük ücretle veya insan onuruna yakışık şekilde çalıştırmaması suç teşkil etmemekte, aynı zamanda işçinin de zayıf olması ve bu çaresizliğinden faydalanılması gerekmektedir<sup>737</sup>. Ancak bu hükümler, ceza yasalarına kıyas yapılamadığından sosyal sigorta yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere uygulanmayacaktır. Yasal düzenlemelerle sosyal güvenlik hakkını koruyan hükümlerin daha fazla olması ve bu çalışma yaşamını koruyucu hükümlerin arasına koyulması çok daha isabetli karar olacaktır.

## **8.2. Davanın Esasen Reddi Halinde**

Hizmet tespiti davasının reddi ve kesinleşmesi durumunda, davacının iddia etmiş olduğu sigortalı niteliğindeki çalışma olgusunun var olmadığı yönünde hüküm verilmiş olacaktır<sup>738</sup>. Bu hüküm, menfi (olumsuz) tespit hükmü niteliğindedir<sup>739</sup>.

## **8.3. Davayı Sona Erdiren Taraf Usul İşlemleri Yönünden Değerlendirme**

### **8.3.1. Genel Olarak**

HMK' nin 24. Maddesinde tanımlanmış olan tasarruf ilkesinin bir yansıması olarak; taraflar, kural olarak, tarafı oldukları davanın sonucuna etki edebilecekleri birtakım haklara sahiptirler. Bu haklar davaya son veren taraf işlemleri olarak da tanımlanabilmekte olup, HMK' nin 307. İla 315. Maddeleri arasında belirtilen feragat, sulh ve kabuldür.

Bu işlemler içerikleri itibariyle maddî hukuk işlemi olsalar da; yapılış şekli itibariyle usul hukuku işlemidir<sup>740</sup>.

Taraflar bu işlemlerle, tarafı oldukları davayı tek taraflı usul işlemleriyle veya karşı tarafla anlaşarak sona erdirmeye hakkına sahiptirler. Aşağıdaki konularda bu işlemlerin hukuksal niteliği ile hizmet tespit davalarında uygulamaya alanına değinilecektir.

### **8.3.2. Feragat**

---

<sup>737</sup>Serkan, Odaman, "İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı", (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE., 2002), s. 192.

<sup>738</sup>Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.208.

<sup>739</sup>Pekcanitez, s.983.

<sup>740</sup>Atalı, s.2009.

### 8.3.2.1. Genel Olarak

HMK' nin 307. Maddesine göre feragat; “*davacının talep sonucundan tamamen veya kısmen vazgeçmesidir.*”

Tanımdan davadan feragat halinde yalnızca eldeki davadan değil; davada talep ettiği maddî hukuka ilişkin haktan da vazgeçmiş ya da o hakkın hiç var olmadığını kabul etmiş olunacağı çıkarımı yapılabilmektedir<sup>741</sup>. Ayrıca davacı, davadan feragat etmekle, o davaya ilişkin kanun yoluna başvurma hakkından vazgeçtiği gibi, aynı konuyla ilgili yeniden dava açma hakkını da kaybedecektir<sup>742</sup>. Kural olarak, tarafın üzerinde tasarruf etme yetkisi var ise o davadan feragat etme hakkı vardır<sup>743</sup>.

Davacının davadan kısmen ya da tamamen feragat edebilmektedir. Kısmen feragat etmesi durumunda davacı, davaya feragat etmediği kısım yönünden devam edebilmektedir<sup>744</sup>. Davadan feragat edilerek zaten davanın dayandığı maddi hukuka ilişkin haktan da feragat edileceğinden, davadan feragat etmek şarta bağlanamaz<sup>745</sup>.

Tarafların davadan feragati için, davanın geri alınmasından farklı olarak karlı tarafın muvafakati aranmayarak, tek taraflı irade beyanının mahkemeye ulaştırılması yeterli olmaktadır (HMK md. 309). Davacı; hüküm kesinleşene kadar, hatta kanun yolu incelemesi sırasında dahi<sup>746</sup> davanın her aşamasında feragat edilebilmektedir (HMK md. 310).

Tarafların feragat etmesi durumunda uyuşmazlık sona erer ve dava, feragat edilen kısım yönünden reddedilir<sup>747</sup>.

### 8.3.2.2. Hizmet Tespit Davalarında Feragatin Sonuçları

Bir işte hizmet akdi ile çalışılmaya başlanmasıyla sosyal sigorta ilişkisi kurulmuş olur<sup>748</sup>. Sigortalı olmak kişinin iradesinde değil, zorunludur<sup>749</sup>. Bu konu 5510 sayılı Kanun'un 7. Maddesinde ele alınmıştır. Buna göre, sigorta hak ve

---

<sup>741</sup>Kur ve diğerleri, s.493.

<sup>742</sup> Arslan ve diğerleri, s.553; YHGK., 12.06.2013, E. 2012/3-1626, K. 2013/813.

<sup>743</sup> Arslan ve diğerleri, s.556.

<sup>744</sup> Arslan ve diğerleri, s.555.

<sup>745</sup> Arslan ve diğerleri, s.555.

<sup>746</sup> Arslan ve diğerleri, s.556.

<sup>747</sup> Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, ss.532-533.

<sup>748</sup> Tuncay, s. 117

<sup>749</sup> Çelik, s. 13.

yükümlülükleri; “...(a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, mesleki eğitime veya zorunlu staja başladıkları tarihten...” itibaren başlar. Bu hüküm zorunluluk ilkesini belirtmesinin yanında aynı zamanda sosyal sigortalığın kamu hukuku niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Bu hususun aksi sözleşmelerle düzenlenemez. Keza sosyal sigortalılık, sigortalı için bir hak olmasıyla birlikte aynı zamanda bir yükümlülüktür<sup>750</sup>. Kişi istese de istemese de belli koşulların oluşması halinde otomatik olarak sigortalı olmak zorundadır<sup>751</sup>. Haliyle bu haklardan sözleşmelerle vazgeçmek mümkün değildir<sup>752</sup>.

Yukarıda da belirtildiği üzere hizmet tespit davaları kamusal nitelik taşımakta ve mahkeme de re’sen araştırma ilkesi uygulamaktadır. Bundan dolayı davadan feragat eden kişi sosyal sigorta haklarından da feragat edeceğinden ve bu davanın kamu davası olmasından dolayı bu davalarda feragatin geçerli olmayacağı kabul edilmektedir. Ancak hizmet tespiti davalarında da medeni yargılama usulünün uygulandığı davalardan olup; HMK’ nin 24. Maddesinin açık hükmü uyarınca kimse hizmet tespiti davasını açmaya veya takip etmeye zorlanamaz.

Anayasa’ nın 60. Maddesinde belirtilen sosyal güvenlik hakkının etkili bir şekilde kullanılması için hizmet tespit davaları önemli bir hukuki yoldur. Bu dava yoluyla davacı sosyal güvenlik hakkı etkili bir biçimde kullanmayı amaç etmektedir.

506 sayılı Kanun’un 6. maddesinde sosyal güvenlik hakkından feragat edilemeyeceği belirtilmiştir. Yürürlükteki mevzuatımızda da Anayasa’nın 60. Maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu vurgulandıktan sonra; 5510 sayılı Kanun’un md. 92’de de sosyal sigortalılığın zorunlu olduğu ve hiçbir suretle devredilemeyeceği düzenlenmiştir. Hizmet tespiti davalarında feragatin olması demek bu haktan vazgeçebilmek demektir. Dolayısıyla bu durum Anayasa ve sosyal sigortaların amacıyla çelişki yaşamaktadır<sup>753</sup>.

Yargıtay 32. Hukuk Dairesi’ nin eski tarihli verdiği karara göre, feragat mümkün değildir. Mahkemenin, tarafların feragat talebinde bulunursa dahi mahkeme deliller

---

<sup>750</sup>Çenberci, s. 90.

<sup>751</sup>Yargıtay 10.HD., 5.1.1983, E. 3424, K. 4; Çakmak, *Hizmet Tespit Davaları*, s. 119

<sup>752</sup> Uşan, *Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu*, s. 116.

<sup>753</sup>Erdal Arap, **Hüküm Verilmeksizin Davanın Sona Ermesi Halleri ve Söz Konusu Hallerin Hizmet Tespit Davaları Bakımından Değerlendirilmesi**, Cilt 3, Ankara: Beta Yayınları, Sarper Süzek’e Armağan, 2011, s.2488.

toplayarak sonuca gitmek zorunda olduğu görüşündeydi<sup>754</sup>. Ancak daire daha sonraki kararlarında feragat nedeniyle davanın reddedilmesi gerektiğini, ancak bunun yalnızca davayı sonlandıracağı, sosyal güvenlik hakkından feragatin olanaksız olmasına göre hak düşürücü süre boyunca davacının yeniden hizmet tespit davası açabileceği görüşünü benimseyerek, önceki görüşünden dönmüştür<sup>755</sup>.

Yargıtay 10. Hukuk dairesi ise, davacının ya da davacının vekilinin hizmet tespiti davasından feragat beyanında bulunması durumunda, feragatin kabul olmayacağı görüşündedir. Ancak bu durum HMK md. 150' de yer alan davanın takipsiz bırakılması suretiyle açılmamış sayılması talebi olarak mı yorumlanmasının arzulandığının sorulması gerektiği belirtmiştir<sup>756</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise hizmet tespit davalarında feragatin mümkün olmadığı, davayı sonlandırmayacağını ve feragat beyanında bulunursa dahi mahkemenin delilleri toplaması gerektiği yönünde kararlar vermiştir<sup>757</sup>. Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, hizmet tespit davalarında feragatin mümkün olmayışının kişinin sosyal güvenlik hakkıyla sıkı sıkıya bağlı olduğunu ancak davanın geri alınabileceği ya da takipsiz bırakılmak suretiyle açılmamış sayılmasına karar verilebileceği<sup>758</sup>, kanun yolu aşamasında davadan feragat edilmesi halinde dosya, mahkemesine geri çevrilecek ve kararı veren mahkeme tarafından feragat ile ilgili bir karar vermesi istenilecektir<sup>759</sup>. Bununla birlikte hizmet tespiti davasının takibinden vazgeçerek işlemi kaldırılması mümkündür<sup>760</sup>.

Tüm bu tartışmalar ışığında sonuç olarak, bu dava kamu düzenine ilişkin bir dava olmasıyla birlikte hâkimin re'sen araştırma ilkesi gereği bu davada re'sen araştırma ve tanık dinleyerek her türlü delille araştırma yapma zorunluluğundan dolayı,

---

<sup>754</sup>Yargıtay 21.HD., 16.10.2000, E. 2000/5015, K. 2000/69071; Yargıtay 21.HD., 28.12.2001, E. 2001/9265, K. 2001/8963; Yargıtay 21.HD., 02.04.2002, E. 2002/2631, K. 2002/2762; Yargıtay 21.HD., 28.01.2003, E. 2003/358, K. 2003/500; Yargıtay 21.HD., 08.03.2005, E. 2005/933, K. 2005/2109; Yargıtay 21.HD., 13.12.2008, E. 2007/2209, K. 2008/23658.

<sup>755</sup> Yargıtay 21.HD., 09.02.2010, E. 2009/17110, K. 2010/1036; Yargıtay 21.HD., 16.10.2014, E. 2014/15763, K. 2014/2001; Yargıtay 10.HD., 14.2.2005, E. 2004/9768, K. 2005/1148; Yargıtay 10.HD., 21.2.2005, E. 2004/11796, K. 2005/1483; Çakmak, *Hizmet Tespiti Davaları*, s. 113.

<sup>756</sup> Yargıtay 10.HD., 18.09.2008, E. 2007/11893, K. 2008/11036; Yargıtay 10.HD., 16.10.2018, E. 2018/1910, K. 2018/8014; Yargıtay 10.HD., 28.11.2018, E. 2018/6502, K. 2018/9970.

<sup>757</sup>YHGK., 28.05.2003, E. 2003/21-362, K. 2003/360; YHGK., 15.10.2003, E. 2003/21-571, K. 2003/575; YHGK., 11.02.2004, E. 2004/21-54, K. 2004/54; YHGK., 04.05.2016, E. 2014/21-926, K. 2016/582; YHGK., 15.02.2017, E. 2016/2621, K. 2017/249; Beylem, s. 78-80.

<sup>758</sup>YHGK., 17.12.2008, E. 2008/10-735, K. 2008/744; YHGK., E. 15.02.2017, E. 2016/10-1083, K. 2017/247.

<sup>759</sup>YHGK., 19.12.2012, E. 2012/13-1369, K. 2012/1221.

<sup>760</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.284-285.

dava sigortalının sona eremez. Bununla birlikte hizmet tespit davasının takibinden vazgeçmek suretiyle dosyanın işlemde kaldırılması mümkündür<sup>761</sup>.

### **8.3.3. Kabul**

#### **8.3.3.1. Genel Olarak**

Davayı kabul, HMK'nin 308. Maddesine göre; "*davacının talep sonucuna davalının tamamen veya kısmen muvafakat etmesidir.*" Başka bir anlatımla, davacının taleplerinin davalı tarafından tamamen veya kısmen kabul edilmesi durumudur<sup>762</sup>. HMK md. 308/2'ye göre davayı kabul; ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf ehliyetinin bulunduğu tapu iptal ve tescil davası<sup>763</sup>, boşanma davası<sup>764</sup> gibi davalarda gerçekleşebilmektedir.

Feragatte olduğu gibi davayı kabul de tek taraflı irade beyanıdır. Bu irade beyanı duruşmada, keşif sırasında olabileceği gibi dilekçe ile de sunulabilmektedir<sup>765</sup>. Bu irade beyanı şarta bağlanamaz ve kabul edilen kısmın açıkça belirtilmesi gerekir (HMK md. 309, 310).

Davalı tarafından kabul beyanı, hüküm kesinleşinceye kadar her aşamada mahkemeye sunulabilir (HMK md. 310).

Davacının davayı kabulü durumunda uyuşmazlık sona ermiş olup ve mahkemece davanın kabulüne karar verilecektir<sup>766</sup>.

#### **8.3.3.2. Hizmet Tespit Davalarında Kabulün Sonuçları**

HMK'nin 308/2. Maddesine göre, davayı kabulün ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf yetkisine sahip olduğu davalarda uygulama alanı bulacağı ve sonuç doğuracağı<sup>767</sup> belirtilmiş olup, yukarıdaki konularda bundan bahsedilmiştir.

Hizmet tespit davaları, sosyal güvenlik hakkının Anayasal bir hak olduğundan dolayı kamusal niteliği ağır basan<sup>768</sup>, serbestçe tasarruf yetkisinin kullanılmayacağı<sup>769</sup>

---

<sup>761</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 284-285.

<sup>762</sup> Arslan ve diğerleri, s.558.

<sup>763</sup> Yargıtay 14.HD., 03.12.2018, E. 2018/4782, K. 2018/8749.

<sup>764</sup> Yargıtay 2.HD., 28.06.2018, E. 2017/7219, K. 2018/8294.

<sup>765</sup> Arslan ve diğerleri, s.559

<sup>766</sup> Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.546.

<sup>767</sup> Duman, s.104.

<sup>768</sup> YHGK., 25.06.2003, E. 2003/10-428, K. 2003/426.

türden davalardır. Dolayısıyla Yargıtay' ın yerleşik içtihatlarında<sup>770</sup> ve öğretide<sup>771</sup> de belirtildiği üzere hizmet tespit davalarında kabul sonuç doğurmayacaktır<sup>772</sup>

Ancak bazı yazarlara göre davalı işverenin kabulünün sonuç doğurması gerektiği<sup>773</sup>, Kurum' un hizmet tespit davalarında davalı sıfatını taşıdığından dolayı kabul gerekçelerinin dikkate alınması ve araştırılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir<sup>774</sup>.

### 8.3.4. Sulh

#### 8.3.4.1. Genel Olarak

6100 s. HMK'nin 313. Maddesine göre sulh; *“görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla, mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sözleşmedir.”* Bu sözleşmede taraflar kısmî feragatte veya kısmî kabulde bulunmaktadır<sup>775</sup>.

Sulh sözleşmesi ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf yetkisinin bulunduğu tapu iptal ve tescil davası, boşanma davası gibi konularla ilgili yapılabilir; kamusal niteliği bulunan veya konusu suç oluşturan hususlar sulh sözleşmesine konu edilemez<sup>776</sup>.

Sulh sözleşmesi mahkeme önünde yapılabileceği gibi, mahkeme dışında da yapılabilir<sup>777</sup>. Sulh, kararın kesinleşmesine kadar davanın her aşamasında mümkündür (HMK md. 314).

Feragat ve kabul de olduğu gibi sulh sözleşmesi de davayı sona erdirmektedir<sup>778</sup>. Tarafların sulh sözleşmesine göre karar verilmesini beyan ederlerse mahkeme bu sözleşmeye göre karar vermektedir. Ancak taraflar sulh sözleşmesine göre karar verilmesini istemedikleri takdirde mahkeme karar verilmesine yer olmadığı yönünde karar vererek uyuşmazlığı sona erdirir (HMK md. 315).

---

<sup>769</sup>YHGK., 09.05.2018, E. 2016/21-439,, K. 2018/1041.

<sup>770</sup>YHGK, 04.07.2012, E. 2012/21-137, K. 2012/433.

<sup>771</sup> Duman, ss.104-105; Alper, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi - Sosyal Sigortalar Hukuku, s.146.

<sup>772</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 284.

<sup>773</sup>Çenberci, s.512.

<sup>774</sup>Arap, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.185; Arap, *Hüküm Verilmeksizin Davanın Sona Ermesi Halleri ve Söz Konusu Hallerin Hizmet Tespit Davaları Bakımından Değerlendirilmesi*, ss.2490-2491.

<sup>775</sup>Atalı, s.2033.

<sup>776</sup>Atalı, s.2033.

<sup>777</sup>Atalı, ss.2033-2034.

<sup>778</sup>Yargıtay 22.HD., 25.03.2015, E. 2015/7311, K. 2015/11649.

### 8.3.4.2. Hizmet Tespit Davalarında Sulhün Sonuçları

Yukarıda da belirttiğimiz üzere sulh sözleşmesinin ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri davalarda söz konusu olabileceğinden, hizmet tespit davalarının da kamusal niteliğinden dolayı, sosyal güvenlik hakkı üzerinden serbestçe tasarruf yetkisi bulunmadığından, bu davalara sulh sözleşmesinin uygulama alanı bulmaması gerekmektedir.

Öğretide de hizmet tespit davalarında sulh sözleşmelerin uygulanmayacağı, hâkimin bağlamayacağı ve tarafların sulh sözleşmelerine rağmen davaya devam edilmesi gerektiği görüşü hâkimdir<sup>779</sup>.

### 8.3.5. Davanın Geri Alınması

#### 8.3.5.1. Genel Olarak

HMK'nin 123. Maddesine göre; *“Davacı dava açtıktan sonra, davalının açık rızası olmadan davasını geri alamaz.”*

Davada taraflar feragat, sulh ve kabul gibi araçlarla davanın kaderini belirleyebilmektedirler. Davayı geri alma bu araçlardan farklı olarak, davacı, davadan ve haktan feragat etmemekte, daha sonra yeniden bu davayı açabilme hakkını saklı tutabilmektedir<sup>780</sup>. Davanın geri alınması, diğer araçlardan farklı olarak davalının rızasının aranması şartı bakımından da farklıdır<sup>781</sup>.

Davanın açılmasıyla ortaya çıkan tüm sonuçlar, davanın geri alınmasıyla ortadan kalkacaktır<sup>782</sup>. Örneğin davanın açılmasıyla kesilmiş olan zamanaşımı süresi yenden başlayarak, hak düşürücü süre kaldığı yerden devam edecektir.

#### 8.3.5.2. Hizmet Tespit Davasının Geri Alınması

Davanın geri alınması, HMK'nin 24. Maddesinde belirtilen tasarruf ilkesinin somut bir görünümüdür. Hiç kimse kendi menfaatine olan bir davayı açmaya zorunlu tutulamaz ve açmış olduğu bir davayı da takip etmekle de yükümlü tutulamaz.

---

<sup>779</sup>Arap, *Hüküm Verilmeksizin Davanın Sona Ermesi Halleri ve Söz Konusu Hallerin Hizmet Tespit Davaları Bakımından Değerlendirilmesi*, s.2493; Duman, s.110.

<sup>780</sup>Atalı, s.1189.

<sup>781</sup>Atalı, s.1190.

<sup>782</sup>Atalı, s.1192.

Öğretide ki baskın görüş ise hizmet tespit davalarının kesin hüküm yerine geçmemektedir. Aynı zaman da hak düşürücü süre içerisinde yeniden açma hakkı saklı tutulmak koşuluyla geri alınabileceği yönündedir<sup>783</sup>.

### **8.3.6. Dosyanın İşlemden Kaldırılması ve Davanın Açılmamış Sayılması**

#### **8.3.6.1. Genel Olarak**

Medeni yargılama usulünde tarafların dava üzerinde tasarruf yetkisi bulunduğunu yukarıda ki konularda belirtilmiştir. Feragat, sulh, kabul ve davayı geri alma yollarıyla taraflar, hem uyuşmazlığı sona erdirmiş olacaklar hem de dosyanın işlemde kaldırılmasıyla davanın açılmamış sayılmasına yol açacaktır<sup>784</sup>.

HMK'nin 150/1. maddesine göre; *“Usulüne uygun şekilde davet edilmiş olan taraflar, duruşmaya gelmedikleri veya gelip de davayı takip etmeyeceklerini bildirdikleri takdirde dosyanın işlemde kaldırılmasına karar verilir.”*

Dosyanın işlemde kaldırılması durumunda dava hemen sona ermemektedir. Davanın esası hakkında bir karar verilmemekte dava askıda kalmaktadır. Bu süreçte dava halen derdest sayıldığından, davanın açılmasıyla korunmuş olan hak düşürücü süre korunmaya devam edecektir<sup>785</sup>. HMK'nin 150/4. Maddesine göre işlemde kaldırılan dosya bu tarihten itibaren 3 ay içerisinde yenilenmediği takdirde davanın açılmamış sayılacaktır.

6100 sayılı HMK'nin 150/6 ve 320/4 hükümlerine göre, basit yargılama usulü uygulanan davalar işlemde kaldırıldıktan ve yenilendikten sonra bir kere daha takipsiz bırakılırsa açılmamış sayılmasına karar verilir. Dolayısıyla, 7036 sayılı İMK'nin md. 7/1 uyarınca basit yargılama usulünün uygulandığı İş Mahkemelerinde dava bir kereden fazla takipsiz bırakılamaz<sup>786</sup>.

HMK'nin 119/2. Maddesi uyarınca dava dilekçesindeki eksiklerin tamamlanması için mahkeme tarafından tanınan süre içerisinde eksiklerin tamamlanmaması durumunda da davanın açılmamış sayılmasına karar verilecektir<sup>787</sup>. Ayrıca, HMK 20. Maddesi uyarınca da mahkemece görevsizlik veya yetkisizlik kararı

<sup>783</sup>Atalı, s.1192.

<sup>784</sup>Muhammet, Özkes, “HMK Bakımından Dava Dilekçesinde Eksiklik Halinde Yapılması Gereken İşlemler”, **DEÜHFD**, Özel Sayı Hakan Pekcanitez'e Armağan ( 2015), s.1456.

<sup>785</sup>Arslan ve diğerleri, s.547; Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medenî Usul Hukuku*, s.614.

<sup>786</sup>Atalı, ss.2103-2104.

<sup>787</sup>Özkes, ss.298-299.

verildikten sonra bu kararın tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde dosyanın görevli veya yetkili mahkemeye dosyanın gönderilmesinin talep edilmemesi halinde de davanın açılmamış sayılmasına karar verilmektedir.

Davanın açılmamış sayılması, davanın esasına ilişkin nihai bir karar olup; etkisi geriye dönüktür<sup>788</sup>. Böylece, davanın açılmasıyla ortaya çıkan bütün sonuçlar ortadan kalkmaktadır<sup>789</sup>. Hizmet tespit davası için duran hak düşürücü sürede artık korunmayacaktır<sup>790</sup>. Yani, bu davanın hiç açılmamış kabul edileceğinden, hak düşürücü süre davanın açılmamış sayılması kararının verilmesiyle yeniden başlamayacak; 5510 sayılı Kanun'un md. 86/9'da belirtildiği üzere hizmetin geçtiği yılın sonundan başlamak üzere işleyecektir. Ayrıca HMK'nin 150/7. Maddesinde de belirtildiği üzere; *"Hangi sebeple olursa olsun açılmamış sayılan davadaki talep dahi vaki olmamış sayılır."*

Davanın açılmamış sayılması durumunda davanın takibinden vazgeçmiş olunmaktadır. Davadan talep edilen haktan vazgeçmiş sayılmamaktadır. Davacı, hak düşürücü süre içerisinde harç ödeyerek yeniden dava açabilecektir<sup>791</sup>.

### **8.3.6.2. Hizmet Tespit Davalarının İşlemden Kaldırılması ve Açılmamış Sayılması**

Öğretide ve yargı kararlarında hizmet tespit davalarının işlemden kaldırılması veya açılmamış sayılması kararının verilmesi gerektiği görüşü daha çok benimsenmektedir<sup>792</sup>.

Ancak öğretide, sosyal güvenlik hakkının Anayasal bir hak olduğu ve kamusal nitelik kazandığından dolayı bu davaların işlemden kaldırılması ya da açılmamış sayılmasının benimsenmemesi ve bu davalara devam edilmesi gerektiği görüşleri de bulunmaktadır<sup>793</sup>.

---

<sup>788</sup>Özekes, s.1483; Seda Özmumcu, "Davanın Açılmasına Bağlı Hukukî Sonuçların Davanın Açılmamış Sayılması Halinde Değerlendirilmesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 70, Sayı: 2, (2012), s. 202.

<sup>789</sup>Özekes, s.1483.

<sup>790</sup>Özekes, s.1483; Özmumcu, ss.202-203.

<sup>791</sup> Arslan ve diğerleri, s.551.

<sup>792</sup>YHGK, 17.12.2008, E. 2008/10-735, K. 2008/744; YHGK., E. 29.05.2013, E. 2012/21-1698, K. 2013/779; YHGK., 15.02.2017, E. 2016/10-1083, K. 2017/247; Yargıtay 10.HD., 18.09.2008, E. 2007/11893, K. 2008/11036; Yargıtay 10.HD., 13.03.2018, E. 2018/1242, K. 2018/2096; Yargıtay 21.HD., 13.06.2017, E. 2016/1586, K. 2017/5321; Yargıtay 21.HD., 18.10.2018, E. 2018/171, K. 2018/7534.

<sup>793</sup>Duman, s.111.

Bu görüşle birlikte hizmet tespit davası açılmakla artık Kurum' un kayıt dışı çalışmadan haberdar olmuştur. Kurum dürüstlük kuralı gereğince bu iddianın doğruluğunu değerlendirmeli ve davaya devam etmelidir<sup>794</sup>. Ancak, 7036 sayılı İMK md. 4/2 uyarınca Kurum, hizmet tespit davalarında davalının yanında ferî müdahil konumunda olduğundan dolayı ancak davaya yanında katıldığı taraf lehine olan iddia ve savunma araçlarını kullanabilir<sup>795</sup>.

Sigortalılık niteliğinden olan vazgeçilmezlik ilkesi, hizmet tespiti davalarında geçerli olduğu düşünülmektedir. Buna göre, yargılama giderlerinden dolayı sigortalının davayı takipsiz bırakması durumunda Kurumun bu dava masraflarını Devlet hazinesinden karşılayarak davaya devam etmesi resen araştırma yapma yükümlülüğüne uygun düşüğü halde<sup>796</sup>, uygulamada HUMK md. 409 uyarınca dosya işleminden kaldırılmaktadır. Yasal düzenlemelerle sosyal sigorta haklarından vazgeçilemeyeceği emredilmiş olmasına rağmen "mahkeme önünde" sosyal güvenlik hakkından vazgeçilmesi ciddi çelişki oluşturmaktadır. Kaldı ki Kurumun yükümlülüklerinden biri de kayıt dışı çalışmaları tespit etmektir. Açılmış bir hizmet tespiti davasıyla Kurum çalışmadan haberdar olacaktır. Bu durumda kurumun iyi niyet ve dürüstlük ilkeleri gereği sigortalılık çıkarlarını korumak için bu davayı sonuçlandırması gerekmektedir.

Tüm görüşler dikkate alındığında, Anayasanın işaret ettiği sosyal güvenlik hak ve yükümlülüklerinden kişilerin vazgeçemeyeceği ve Kurum'un da bu hak ve yükümlülükleri koruma ile yükümlü olduğundan dolayı hizmet tespit davalarında davaya devam etmesi gerektiği görüşü kanımca isabetli bulunmaktadır.

#### **8.4. Hizmet Tespit Davalarında Talebe Bağlılık**

Hizmet tespiti davalarında sigortalı, APHB' de yer alması gereken hususların tespitini istemektedir. Davanın sonucunda alınacak olan ilam, işverenin Kuruma vermesi gereken belgeler niteliğinde olup, belirtilen prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazanç Kurum tarafından esas alınacaktır. Yargılama, mahkeme tarafların iddia ve savunmalarını dikkate almakta ve talepten fazlasına veya farklı bir konuya hüküm

---

<sup>794</sup>Arap, *Hizmet Tespiti Davaları*, s.193.

<sup>795</sup>Arslan ve diğerleri, s.499.

<sup>796</sup>Duman, s.111

veremez<sup>797</sup>. Nitekim Yargıtay da mahkemenin talebi aşan kararları veremeyeceğini belirtmektedir<sup>798</sup>.

Bu konu üzerinde düşünülduğünde, sosyal güvenlik hakkı vazgeçilmez ve devredilemez bir hak olduğu nazara alındığında, yargıla esnasında talepten fazla ortaya çıkan çalışma sürelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Dava sonucunda fazla çıkan hizmet süresi için “dava dilekçesinde tespiti istenmediği” dikkate alınmamaktadır. Kurum avukatlarıyla temsil edilmekte ve bu fazla sürelerden haberdar olmaktadır. Kurumun haberdar olduğu bu sürelerin dikkate alması hem Kurumun yararına bir yaklaşım olacak, hem de yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır.

## **9. KANUN YOLLARI**

### **9.1. Genel Olarak**

5510 sayılı Kanun’un 101. Maddesinde Kanunda aksi bulunmayan hallerde, bu Kanunun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görüleceği belirtilmiştir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 15. Maddesinde Kanunda açıklık bulunan hallerde HUMK hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>799</sup>

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 8. Maddesine göre, kararın tebliğ sonrasında iki hafta içinde istinaf ya da temyize başvurulabiliyor. Bu halde, mahkeme kararı, taraflara tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz edilmemesi kararın kesinleşmesine neden olmaktadır.

Temyiz edilmeden kararın kesinleşmesi durumunda mahkemenin kararı taraflara tebliğ etme zorunluluğu yoktur. Temyiz edilmeksizin kesinleşen kararların mahkeme taraflardan taraflara tebliği zorunluluğu bulunmamaktadır. Hükme göre, geriye yönelik olarak düzenlenen pim belgelerinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21 inci maddesine istinaden verildiği takdirde, söz konusu belgelerin;

\*Mahkeme kararının temyiz edilmemesi durumunda kararın kesinleştiği,

\*Temyiz edilmesi halinde Yargıtay onama ilamının işveren veya vekiline tebliğ edildiği,

---

<sup>797</sup> Duman, s.115

<sup>798</sup>Yargıtay 10.HD., 8.1.1994, E. 1993/7090, K. 1994/1765.

<sup>799</sup>YHGK., 22. 1.1975, E. 412, K. 55.

\*Yargıtay onama ilamı taraflara tebliğ edilmemiş/edilememiş ise Yargıtay onama ilamının kararı vermiş olan mahkemenin kalemine intikal ettiği, tarihi takip eden ayın sonuna kadar verilmesi ve belgelerde kayıtlı sigorta primlerinin aynı süre içerisinde ödenmesi gerekmektedir (Genelge).

Bu durumda idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmayacak, yükümlülüklerin, yukarıda belirtilen kesinleşme tarihini takip eden bir ay içerisinde yerine getirilmemesi halinde ise belgelerin verilebilmesi amacıyla işverene tanınan bir ayı takip eden aydan başlanarak gecikilen her ay için gecikme zammı, ayrıca her bir aya ilişkin prim belgelerinden dolayı bir aylık sürenin son gününde geçerli olan asgari ücret üzerinden de idari para cezası uygulanacaktır (Genelge).

Aşağıda bu kararların temyiz edilmesi ve karar düzeltme yolunun kapalı olmasına dair açıklamalar yer almaktadır.

## **9.2. Temyiz**

İş Mahkemelerinde uygulanan temyiz süresi, 5521 sayılı İMK'nin 8. Maddesine göre, kararın tebliğ tarihinden itibaren iki haftadır.

Mahkeme kararının, mahkemede bulunan tarafların yüzüne karşı kısa kararın tefhim edilmesinden itibaren iki hafta sonra temyize gidilmez ise karar kesinleşir. Tarafların son duruşmada hazır bulunmama halinde ise, kararın taraflara tebliğ tarihinden itibaren iki hafta için de temyiz edilmez ise karar kesinleşmiş olacaktır. 5521 sayılı İMK'nin 15. maddesinde HUMK hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Eğer karar tarafların yüzüne karşı verilmediyse, temyiz süresi kararın tebliği ediliş tarihinden itibaren başlayacaktır.

Temyiz aşamasında da dava açma şartlarından olan hukuki yarar şartı aranmaktadır. Bundan dolayı temyizi açacak olan taraf hakkında aleyhine karar verilen taraftır<sup>800</sup>.

Temyiz aşamasında, kararı veren mahkemenin, kendisine verilen olguları usulüne uygun inceleyip incelenmediğine bakılacaktır<sup>801</sup>.

---

<sup>800</sup> Duman, s.112

<sup>801</sup>Kuru ve diğerleri s.576

Temyiz incelemesi yapılırken hangi sıraya uyulacağı Yargıtay içtihatlarıyla belirlenmiştir. Öncelikle, işverenin Kuruma ibraz etmesi gereken belgelerin verilip/verilmediğine ya da Kurum tarafından sigortalının tespit edilip edilmediğine bakılacaktır. Eğer belgeler Kuruma verilmiş ise ya da çalışma Kurum tarafından tespit edilmiş ise, dava hukuki yarar yokluğundan reddedilecektir<sup>802</sup>. Bundan sonraki inceleme aşamasında ise tespiti istenilen dönemde işyerinin gerçek olup/olmadığı, kanun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup/bulunmadığı, davacının sigortalı niteliği taşıyıp/taşımadığı, davacının sigortalı niteliği taşıyıp taşımadığı araştırılacaktır. Eğer hizmetin geçtiği çalışma sigortalı niteliğinde bir çalışma olarak kabul edilmez ise taraf sıfatının yokluğundan dava reddedilmektedir<sup>803</sup>.

İMK'nin 8. Maddesine göre, Yargıtay'ın iki ay içerisinde kararları inceleyerek sonuca bağlanmasını hükmetmiştir Ancak Yargıtay iş yükünden dolayı bu hükme uyamamaktadır<sup>804</sup>.

### **9.3. Kararın Düzeltme Yolunun Kapalı Olması**

5521 sayılı İMK'ye göre iş yargılamalarında karar düzeltme yolu kaldırılmıştır. Böylece iş mahkemelerin de verilen karar ilişkin karar düzeltme yoluna gidilememektedir. Ancak verilen kararlarda çelişki uyandıran ve açık olmayan hususlar için HUMK'nun 455. Maddesinde düzenlenen tavzih müessesesi ile yine aynı maddede geçen "yargılanmanın yenilenmesi" yoluna gidilebilecektir. Zira bu kanun yollunun uygulanmayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır<sup>805</sup>.

---

<sup>802</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, ss.236-237.

<sup>803</sup> Meltem Öztürk, *Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti*, s.237.

<sup>804</sup> Duman, s. 114.

<sup>805</sup> Duman, s. 114.

## SONUÇ

Toplumdaki bireylerin hayatın her anında fizyolojik, sosyal, ekonomik ve mesleki risklerle karşı karşıyadır. Bu riskler bireylerin gelirlerinde azalışa veya giderlerinde artışa bazen de her iki durumunda aynı anda yaşanmasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı insanlar tarihin her anında sosyal güvenliğe ihtiyaç duymuştur. Sosyal güvenlik toplumlarda ve devlet politikalarında sosyal, iktisadi, hukuki ve siyasi açıdan önemini her zaman korumuştur.

Ülkemizin sosyal güvenlik tarihine baktığımızda Cumhuriyet dönemi öncesinden başlayarak birçok düzenleme ve reformlar yapılarak, sosyal güvenlik hak olarak kabul edilmiş, anayasal ve yasal düzenlemelerle güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Çalışanların sosyal güvenlik haklarından yararlanabilmeleri için çalışmalarından Sosyal Güvenlik Kurumu'nun haberdar olması gerekmektedir. Bundan dolayı işverenlere işyeri bildirgesi, işe giriş bildirgesi, APHB, MPHB, prim ödeme yükümlülüğü gibi birçok yükümlülük getirilmiştir. Ancak ülkemizdeki işverenlerden bu yükümlülükleri uymayanlar olup, kaçak işçi çalıştırma ve kayıt dışı istihdama neden olmaktadır. Ülkemizde kayıt dışı istihdam oranı 2020 yılının ilk çeyreğinde %30, işsizlik oranı ise %13,6 seviyesindedir. Kayıt dışılığın birçok nedeni olmakla beraber bunları; ülkedeki işsizlik oranının yüksek olması, iş güvencesinin olmayışı, denetim mekanizmasının yetersiz oluşu, toplumdaki bilgi eksikliği, mevzuattaki eksiklikler gibi sıralayabiliriz. Kayıt dışı istihdamın önüne geçebilmek için en etkili yol istihdamı arttırarak işsizlik oranını aşağı çekmektir. Çalışanların iş güvenceleri arttırmak gerekmektedir. Sosyal güvenlik bilincinin geliştirilmiş olması gerekmektedir. Bunun için okullarda sosyal güvenlik mevzuatına yönelik dersler verilebilir. İşverenlere hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmeler yapılarak rehberlikte bulunulabilir. Ayrıca işverenler üzerindeki sigortalı maliyetleri düşürmek kayıt dışı istihdamı azaltmaya yardımcı olacaktır.

Kuruma çalışanın bildirilmesi ne kadar sigortalılığın doğumu konusunda zorunlu değilse de SGK tarafından sigortalılık statüsünün dikkate alınması açısından elzemdir. Sosyal sigorta zorunlu, devredilemez ve bir sözleşme ile değiştirilemez olduğundan dolayı tarafların bundan vazgeçmesi mümkün değildir. Bildirimi yapılamayan

çalışanların sigortalılıklarının tespiti ihtiyacı doğacaktır. Sigortalılık ilişkisinin idari yönden tespiti ise SGK tarafından denetimle ve kontrolle görevli memurlar tarafından yapılmaktadır.

Ülkemizde SGK sigortasız çalışanları, kendisine yapılan ihbar ve şikayetleri değerlendirerek, diğer kamu kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge temin ederek, denetmenleri ve müfettişleri aracılığıyla gerçekleştirdiği işyerinde yapılan fiili ve evraklar üzerinde yapılan kaydi denetimlerle, tespit etmeye çalışıp, kayıt dışı istihdamı engellemeyi hedeflemektedir.

5510 sayılı Kanun'un verdiği yetkiye dayanarak SGK diğer kamu kurum ve kuruluşlardan bilgi belge isteyebilmektedir. Aynı zamanda başka kamu kurumları yaptıkları denetimlerde sigortasız çalışmaya dair tespitlerini SGK'ye bildirmelilerdir. Ancak burada denetim elemanlarının sosyal güvenlik mevzuatındaki bilgi eksiliğinden ve sigortasız çalışanların tespitini angarya olarak görmelerinden dolayı istenilen verim sağlanamamaktadır. Bu konuda sağlanana faydanın en üst seviyeye çıkarılması için SGK ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli koordineli çalışmaları ve bu denetim elemanlarının sosyal güvenlik mevzuatının denetimi ilgilendiren kısımları için güncel eğitimler verilmesi yerinde olacaktır.

Sigortasız çalışanların denetimi konusunda kuşkusuz en etkili araç SGK denetmenleri ve müfettişleridir. Hem fiili hem de kayden yapılan denetimlerle kayıt dışı çalışmanın saptanması ve önüne geçilmesinde SGK denetmenlerinin ve müfettişlerinin payı oldukça büyüktür. SGK denetmenlerin ve müfettişlerinin var olan kayıt dışı çalışmanın saptanmasının yanında kayıt dışı çalışmaya yönelik çalışmanın da caydırıcılığı konusunda önemi büyüktür. Ancak ülkemizdeki mevcut işyeri sayısına, ihbar/şikayet sayısına ve havuzda denetim talebi sayısına bakınca denetmelerin sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bu yetersizliğin önüne geçilmesi için SGK denetmenlerinin ve müfettişlerinin sayısı artırılmalıdır.

SGK sigortasız çalışmaya yönelik gerekli tüm inceleme ve denetimi yapmasına rağmen kayıt dışı çalışmanın saptanamaması durumunda bireyler bu çalışmanın tespiti için yargı yoluyla tespiti talep etmek için İş Mahkemelere başvurabilmektedir. Sigortalıların özellikle uzun vadeli sigorta kolları için belirli prim ödeme gün sayısı ve prim ödemesi istenilmektedir. Bundan dolayı İş Mahkemelerine dava açılarak bu çalışmaların tespiti büyük önem arz etmektedir. Esas itibarıyla bir hukuki ilişkinin

varlığı tespit amacı taşıdığından hizmet tespiti davaları olumlu bir tespit davası niteliğindedir.

Bu dava 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinde düzenlenmiş olup, APHB' si işveren tarafından Kuruma verilmeyen, bildirimleri yapılmayan veya Kurum tarafından çalışmaları tespit edilmeyen ve çalışmaları sigortalı niteliğinde olan bireyler, çalıştıkları hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemelerine başvurabilir. Mahkemeden alınan ilamda ispatlanan çalışmalarda belirtilen prim ödeme gün sayısı ve prim ödemesi SGK tarafından Kurum kayıtlarına aynen geçirilir. Kurum için hizmet tespiti davaları finansal açıdan büyük önem taşımaktadır.

Sigortalıların hizmet tespiti davası açabilmesi içinde bildirimlerinin Kuruma yapılmamış olması yetmemekte aynı zamanda Kurumun da bu çalışmaları tespit etmemesi şartı aranmaktadır. Kurumun çalışmalardan haberdar olması durumunda çalışanların hizmet tespiti davası açmasında hukuki yarar bulunmadığı kabul görmektedir. Ancak bilindiği üzere denetmen/müfettiş raporlarıyla sigortalının 1 yıllık çalışmaları süre kayıt altına alınabilmektedir. Çalışmanın bu 1 yıllık süreyi aşan kısmı içinde yine sigortalının hizmet tespiti davası açması gerekmektedir.

Sigortalıların hizmetlerinin tespiti konusunda bir diğer önemli konu tespit talebinin bütün sigorta kolları için istenip istenilemeyeceğidir. 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinde buna yönelik bir kısıtlama öngörülmemiştir. Yargıtay ise kısa vadeli sigorta kollarından açılan davalarda hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Bu durum da Kuruma bildiri yapılmayan sigortalıların yaptıkları sağlık harcamaları karşılıksız kalacaktır. Aynı şekilde analık sigortasından doğan haklarını da alamayacaktır. Hizmet tespiti davasının amacı bildiri yapılan sigortalı ile bildiri yapılmayan sigortalı arasındaki farkı kaldırmaktır. Sigortalının bu durumda ayrıca bir tazminat davası açarak zararının karşılanmasını talep edebilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesinin dokuzuncu fıkrasında hizmet tespiti davalarının sigortalının çalışmalarının sona erdiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde açılacağı öngörülmüştür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin yerleşik kararına göre mülkiyet hakkına bir müdahale veya sınırlamada bulunacak ise bu ulaşılması istenilen hedefle arasında bir orantılık ve adil denge aranmaktadır. Ancak hizmet tespiti davalarında hak düşürücü süre uygulamasına bakıldığında, bu sürenin tamamıyla sosyal güvence hakkını ortadan kaldırdığını, orantılı ve adil dengeyi gözetin

bir düzenleme olmadığını görüyoruz. Sigortalı olma hakkından vazgeçilemeyeceğini göz önünden bulundurursak, dava açma süresi hakkın kullanımı ortadan kaldırdığından bu ilkeye uygun düşmemektedir.

Bazı durumlarda hak düşürücü süre uygulanmamaktadır. Kurumun çalışmadan haberdar olması durumunda hak düşürücü süre uygulanmayacaktır. Yine çalışmaların denetmen/müfettiş raporlarıyla tespit edilmesi durumunda hak düşürücü süreden söz edilmeyecektir. Ayrıca Yargıtay'a göre, resmi kurumların işverenlerine hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı kararını vermiştir. Bunun nedenin ise resmi kurum işverenlerinin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmayacağı görüşüdür.

Yargıtay'ın bu kararı eleştirilmiştir. Hizmet tespiti davasını genel anlamda APHB'nin Kurum'a verilmemesinin bir nedenidir. Yargıtay kamu kurumlardaki geçen çalışmaların hak düşürücü süreye dahil olmamasını, primlerin kesilmiş ancak Kuruma ödenmemiş olduğunu göstermektedir.

Hizmet tespiti davalarını 5510 sayılı Kanun'un 86. Maddesine göre 4/a'lı sigortalılar açabilmektedir. Hizmet tespiti davalarının amacı hem Kurumun çıkarları korumak hem de bildirim yapılmamış sigortalıyı bildirim yapılmış sigortalıyla aynı statüye getirmektir. Bundan dolayı APHB'leri Kuruma verilemiş sigortalıların yanında, prim ödemesi ve prim ödeme gün sayıları eksik bildirilen sigortalılarda bu davayı açabilmektedirler. Ancak uygulamada bu tür taleplere yer verilmediği gözükmektedir. Ancak hizmet tespiti davası sonucunda sigortalının bu kayıpları için istemesi için herhangi bir engel bulunmamaktadır. Sigortalı bildirim yapılamayan dönemlerde hastalık, analık, meslek hastalığı, iş kazası gibi olaylarda gerçekleştirmiş olduğu masrafları tazminat davası yoluyla geri isteyebilmektedir.

Yargıtay bu davalarda sigortalının takibini yapmadığı gerekçesiyle Kurumu da davalı yanında ferî müdahil olarak kabul ederek kusurlu bulmaktadır. Bu dava sigortalının uğradığı zararı tanzim etmeye imkân sağlarken aynı zaman da Kurumun prim alacaklarına da kavuşmasına neden olmaktadır. İşveren bildirim ve prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyerek sadece sigortalıyı değil aynı zamanda Kurumu da mağdur etmektedir. Kurum dava sonunda, kararın davacı lehine karar çıkmasıyla, geçte olsa prim alacaklarına, gecikme cezasına ve idari para cezasına kavuşma olanağına sahip olacaktır. Ancak uygulamada sigortalıların davayı takipten vazgeçerek dosyanın işleminden kaldırıldığı görülmektedir. Sosyal güvenlik hak ve yükümlülüklerinden

vazgeçilemeyeceğine dair anayasal ve yasal düzenlemelere rağmen mahkeme önünde vazgeçilebilmesi ciddi çelişki yaşatmaktadır.

Bireyler çalışma hayatına katıldıklarında otomatik olarak sosyal sigortalılıkları doğmuş olacaktır. Buradaki bildirim Kurumun bu çalışmadan haberdar olarak sigortalının takibini yapabilmesi içindir. Yani sigortalılık zorunludur ve vazgeçilemez. Bundan dolayı kamu düzenine ilişkin olan hizmet tespiti davalarında feragat mümkün değildir. Ancak davanın takipsiz bırakılarak dosyanın işleminden kaldırılması bu davalardan feragatin uygulanmayacağı hükmüne uygun düşmemektedir.

Kurumun asli görevlerinden biri sigortalıyı takip etmektir. Bunun yanında sigortalının hak ve yükümlülüklerini kullanması konusunda gerekli tedbirleri alarak yardımcı olmaktır. Ancak Kurumun davada sigortalının karşısında olması kuruluş yasasıyla çelişki yaratmaktadır. Bu düzenlemeye göre Kurumun sigortalının yanında olup ona yardımcı olması beklenirken davalıya yardımcı olmak için ferî müdahil olarak davaya katılması amaca uygun değildir. Kurum sigortalının yanında yer alarak, sigortalıdan daha fazla kaynak ve imkâna sahip olmasından dolayı hem sigortalının hem de mahkemenin işini kolaylaştıracağı bir gerçektir.

Kurumun davaya ferî müdahil olarak katılmasının bir sonucu olarak Kurum yargılama giderleri için işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmaktadır. Genel bir uygulama olarak Kurumun bu masrafların yarısını ödemekte diğer yarısını ise sigortalının işverenden alacağını beklemektedir. Ancak işverenin bulunamaması veya ödeme güçlüğü çekmesi durumunda sigortalının bu masrafları Kurumdan isteyip, bu masrafların Kurumun üzerine kalacağı açıktır. Yılda birçok davaya katılan Kurum, davalara davalı taraf olarak katıldığını ve bu davalarının birçoğunu kaybettiğini düşünürsek, bu giderlerin Kurumun üzerinde büyük masraflara yol açmaktadır.

Uygulamada sigortalılar, birçok davadan vazgeçtikleri görülmektedir. Bu durumumda mahkemelerden de dosyalar kaldırılmaktadır. Sigortalının davadan vazgeçtiği durumlarda, işveren ve Kurum da davayı takip etmezlerse dava sürdürülemez hale gelmektedir. İşveren ve Kurum sigortalının bıraktığı davayı sürdürme kararı almaları durumunda davaya devam edilmektedir. Uygulamada işverenin bu davaları takip etmediği görülmektedir. Çünkü davanın sonunda işveren prim, gecikme cezası, idari para cezası ve yargılama gideri ödeyebilmektedir. Bundan dolayı işverenin bu

tutumu anlaşılabilir. Ancak Kurum da bu tutumda hareket etmesi pek anlaşılabilir bir durum değildir. Çünkü dava sonucunda Kurum, işverenden prim alacağını, gecikme cezasını, idari para cezasını ve yargılama giderlerini alabilmektedir. Bundan dolayı Kurum hizmet tespiti davalarında hukuki yararını esas alarak hareket etmeli ve aktif dava ehliyetine sahip olması gerekmektedir.

Bir diğer önemli konu ise sigortalının başlangıç tarihidir. Aylık bağlanma işlemlerinde sigorta başlangıç süreleri dikkate alınmaktadır. Malülük, yaşlılık ve ölüm aylıklarının bağlanabilmesi için sigortalılık başlangıç tarihi esas alınmaktadır. Bundan dolayı bu tarih sigortalılar için büyük önem arz etmektedir.

Aylık bağlanma şartlarını yerine getirdiğini düşünen sigortalı Kuruma başvurmakta ancak sigorta başlangıcının daha yeni bir tarih olduğunu öğrenince aylık bağlanma beklentisine kavuşamamaktadır. Aylık bağlanması için de ilk sigortasının yapıldığı çalışmasının tespiti için “başlangıç tespit davası” açmaktadır.

Bu uyuşmazlığın çıkmasındaki en büyük nedenlerden biri Kurumun ilk işe giriş bildirgesinde tarihte fiili çalışmanın olmadığı olasılığı, diğeri ise bildiri yapılan ilk sigortalılık tarihine ait primlerin yatırılmamış olmasıdır. Sigortalıların hemen hemen hepsi 1 günlük prim borçlarını ödeyerek dava açmak istemeyecektir. Zira bu davalarda genellikle zamanaşımına uğraması nedeniyle işverenden tahsil edilmesi gereken prim, ödenmediğinden dolayı sigortalıdan alınmaktadır. Ancak Kurum, mahkeme kararı olmaksızın, sigortalının ödemek istediği primleri kabul etmemektedir.

Sigortalı çalıştırılmadan önce örneği Kurumca belirtilen işe giriş bildirgesi Kuruma verilir. İşe giriş bildirgeleri çalışmanın ispatı konusunda en güçlü emarelerdendir. İşe giriş bildirgesinin üzerinde sigortalının imzası olmak zorundadır. Ancak uygulamada genellikle sigortalı yerine işveren, muhasebeci vb. kişilerin imza attığı görülmektedir. Bunun dışında da uzun yıllar önce atılan imzalar değişiklik gösterebilmektedir. Ancak bundan dolayı hemen dava reddedilmemektedir. Yani çalışma olgusunu ispatı için başka deliller aranmaktadır.

Yargıtay her ne kadar bu davaların hizmet tespiti davaları gibi çözümlenmesi gerektiği belirtse de, uygulamada sıkıntılar ortaya çıkmaktadır. Çok uzun yıllar öncesindeki çalışmaların ispatı güç olmaktadır. Birçok bilgi belge zamanaşımına uğradığından dolayı imha edilebilmektedir. Yargıtay tanık olarak iddia edilen döneme

ait bordro tanıklarını kabul etmektedir. Eğer bordro tanıklarının bulunamazsa komşu işyerlerinde çalışanların tanıklıkları dinlenmektedir. Çok uzun yıllar önce bu tanıklara ulaşmak oldukça güç bir durumdur. Bunun yanında bu tanıklara ulaşılsa dahi üzerinden uzun zaman geçtiğinden dolayı bilgilerinde sağlıklı olacağı meçhuldür.

Uygulamada çoğu zaman Kurum işe giriş bildirgesinde belirtilen çalışmanın aksini ispat edecek delil sunamamaktadır. Bunun yanında yine çoğu zaman sahtecilik iddiasından da bulunamamaktadır. Bu uyuşmazlığın yargıya taşınması ciddi zaman ve maddi külfet getirmektedir. Kurum adeta sorumluluğu üzerinden atmak için mahkemeyi noter gibi kullanmaktadır.

İşe giriş bildirgesiyle Kurum çalışmadan haberdar olup ancak prim ödenmediği için çalışma olgusunu kabul etmemektedir. Kurumun işe giriş bildirgesiyle çalışmadan haberdar olup, sigortalıyı takip etme yükümlülüğü doğmaktadır. Kurumun bu yükümlülüğü yerine getirmeyip uyuşmazlık çıkarması dürüstlük ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Nitekim Yargıtay da bu düşünceye katılmakta olup, Kurumun görevini yerine getirmemesinden dolayı sigortalının mağdur edilmesini adil bulmamaktadır.

Çalışma olgusunun dava yoluyla ispat edilip sonrasında sigortalının sigortalılık haklarından yararlanmasında prim ödeme koşulu önem arz etmektedir. Ülkemizde sosyal sigortalar primli rejimle yürütülmektedir. Bundan dolayı Kurumun primleri talep etmesi oldukça doğaldır. Kurum prim alacağı zamanaşımına uğrasa dahi işverenlere ödeme emri göndermektedir. Ancak işveren zamanaşımını defa de bulunduğu ya da prim borçlarını ödemekte güçlük çektiğinde Kurumun bu primleri tahsil edememektedir. Burada belirtmek gerekir ki bireylerin sigortasız çalışmalarının en büyük nedeni yüksek işsizlik oranları ve iş güvencesinin olmayışındır. Kurumun denetim mekanizmasının iyi işlememesi durumunda da bireyler sigortasız çalışmaya razı olmaktadır. Daha sonra sosyal güvencesine kavuşmak isteyen sigortalılar bu davayı açmaktadır. Hizmet tespiti davalarında prim alacakları büyük oranda zamanaşımını uğramaktadır. Sigortalı olma hakkının zorunlu oluşu ve bu hakkı prim ödeme koşuluna bağlamak çelişki yaratmaktadır. İşveren sigortalının primlerinin ödememekle kusurludur. Bunun yanında Kurumu haberdar olduğu çalışmaları takip etmeyip, tespit edemediği içinde kusurludur. Ancak iki tarafın bu kusuru neticesinde bütün yükü çaresiz ve zayıf sigortalıya yüklenmesini hakkaniyetli bulmamaktayız.

5510 sayılı Kanunda prim ödemeye yükümlü tutulan taraf işverendir. Bu primlerin takip ve tahsiliyle görevli olan taraf ise Kurum' dur. Dava sonucunda haklı çıkan sigortalının prim ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Kanun'da başka bir şart öngörülmemiş olmuş, prim borçlarının sigortalıdan tahsil edilmemelidir. Bir başka bakış açısıyla bakarsak sigortalı olma hakkı vazgeçilemez ve devredilemez bir hak olduğundan prim alacaklarının zamanaşımına uğraması da bu hakkı engelleyen bir düzenlemedir. Prim zamanaşımı sebebiyle primleri işverenden tahsil edemeyen Kurumun, mahkeme sonucunda çıkan tespit kararını uygulamaması, sigortalı olma hakkının özünü zedelemektedir.

5510 sayılı Kanun'a göre sigortalı ve işveren birlikte prim ödeme yükümlüsüdür. Dava sonucunda Kuruma ödemenin tümünün işveren tarafından yapılması onu tamamıyla prim borçlusu yapmayacaktır. Ödemeyi yapan işveren sigortalının ödemesi gerek kısmını sigortalıdan isteyebilmektedir. Ancak sigortalıdan bu pay kesilip, Kuruma prim yatırılmaması durumunda işverenin böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

Hizmet tespiti davaları oldukça uzun yargılama sürelerine sahiptir. Davanın ilk derece mahkemesinde görülmesi, istinaf ve temyiz aşamalarının ortalama süresini dikkate alırsak yaklaşık bir buçuk yıla tekabül eden bir yargılama süresi vardır. Usul hukukumuzda davaların birleştirilmesinin altında yatan maksat davaların gereksiz yere uzamasını önleyip, kısa zamanda az masrafla davaların sonuçlanmasını sağlamaktır. Hem sosyal sigorta ilişkisine ilişkin davalarda hem de iş hukukuna ilişkin davalarda taraf olan ekonomik yönden güçsüz işçiler olduğundan dolayı biran önce sonuçlandırılması gereken davalardır. Zaten ekonomik anlamda sıkıntılı durumda olan sigortalının iki ayrı dava açması hem zaman kaybına hem de ayrı bir masrafa yol açacağından bu davaların birlikte görülmesi yerinde bir karardır. Bunun yanında oldukça iş yoğunlu olan iş mahkemelerine de zaman kazandırmaktadır. İşçilik haklarına ilişkin davalar kural olarak sigortalı çalışmanın varlığının da ispatını yapılması gerektiğinden, ayrıca aynı konuda farklı bir dava açılıp, aynı konuda tekrardan yargılama yapılması oldukça gereksiz bir durum teşkil edecektir.

Bilindiği üzere Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 26. Maddesinde verilen yetkiye göre Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının, yani SGK denetmen ve müfettişlerinin işyerinde yaptıkları durum tespiti sırasında, sigortalı, işyerinde çalışan diğer sigortalılar, işyeri mahallinde bulunanlar veya işveren beyanına dayanılarak yaptıkları çalışmayı tespit tarihinden önceki 1 yıllık süreye ilişkin hizmetlerin

sigortalılık süresinde dikkate alınmaktadır. Hizmet tespiti davalarının yargılama süresinin uzunluğu ve sigortalının ya da hak sahiplerinin sosyal güvenlerine daha kısa bir sürede kavuşma istekleri düşünüldüğünde, hizmet tespitinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da yapılabileceğine ilişkin bu hükmün daha etkili şekilde uygulanması ve bu hükümden geriye dönük bir yıllık süre sınırlamasının kaldırılması gerektiği kanaatindeyim. Bu düzenlemeyle İş Mahkemelerindeki iş yoğunluğu azalır, yargılama sürelerinde azalma olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akbulut, A. Şahin. **İş Hukukunda İdari Para Cezaları**. 1. Basım. Ankara: Turhan Kitabevi, 2007.
- Akı, Erol. "İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi". **Sicil Dergisi**. Cilt. 23, Sayı.5, 2013.
- Akınbingöl, Kemal. "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu İle 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İşyerinin Bildirme Yükümlülüğü". **TBB Dergisi**. Sayı. 58, 2005, ss. 264-272.
- Akpınar, Taner. "Türkiye'ye Yönelik Kaçak İşgücü Göçü". **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. Cilt. 65, Sayı.3, 2010, ss.1-22.
- Akyiğit, Ercan. "İşverenin İş Kabulde Temerrüdünün 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi". **Çimento İşveren**. Sayı.19, Mayıs 1995.
- Akyol, Kemal. "Emekliler Tekrar Çalışması Halinde Almakta Oldukları Aylıkları Kesilir Mi?". **Mali Çözüm Dergisi**. Kasım-Aralık 2012, ss. 241-246.
- Alp, Mustafa. "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun". **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. Cilt. 53, Sayı. 2, 2004, ss. 33-59.
- Alper, Yusuf. "5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği Ve Çırakların Ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Cilt. 5, Sayı. 18, 2010, ss. 175-183.
- Alper, Yusuf. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi-Sosyal Sigortalar Hukuku**. Güncellenmiş ve Genişletilmiş 8. Basım. Bursa: Dora Yayıncılık, 2016.
- Arap, Erdal. **Hizmet Tespiti Davaları**. 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Arap, Erdal. "Hüküm Verilmeksizin Davanın Sona Ermesi Halleri Ve Söz Konusu Hallerin Hizmet Tespit Davaları Bakımından Değerlendirilmesi, Sarper Süzek'e Armağan". **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.3, 2011, ss. 2485-2509.

- Arıcı, Kadir. "Sosyal Sigorta Sisteminin Karadeligi: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi". **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt. 1, Sayı. 1, Haziran 2011, ss. 48-617.
- Arslan, Ramazan, Ejder Yılmaz ve Seda Taşpınar Ayvaz. **Medeni Usul Hukuku**. 3. Basım. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2017.
- Aslanköylü, Resul. **En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri**. Cilt.1, 3. Basım. Ankara: Bilge Yayıncılık, 2017.
- Aslanköylü, Resul. **En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri**. Cilt.2, 3. Basım. Ankara: Bilge Yayıncılık, 2017.
- Atalı, Murat. "Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt. 16, Özel Sayı. 2014, 2015, ss. 631-652.
- Aydın, Ufuk. **İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015**. 1. Basım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Aydınlı, İbrahim. **Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi Ve Muvazaa Sorunu**. 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayınları, 2008.
- Aydoğdu, Gamze. "Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye’de Yabancıların Sigortalılığı". **Legal İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. Cilt. 15, Sayı. 58, 2018, ss. 493-528.
- Bakırcı, Kadriye. "Çalışma Hakkı Açısından Kadınlar Eşit Vatandaşlar Mıdır?". **Toprak İşveren Dergisi**. Sayı. 101, 2014, ss. 4-5.
- Barlas, Nami. **Adî Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri**. Cilt. 3, 3. Basım. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012.
- Bedük, M. Nusret. **Deniz İş Sözleşmesi**. Bursa: Ekin Yayınevi, 2012.
- Bilgili, Özkan. **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**. İzmir: ASMMMO, 2008.

Bozkurt, H. Argun. **İş Yargılaması Usul Hukuku**. Cilt Güncellenmiş Ve Geliştirilmiş 6. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Bulut, Mehmet. **Hizmet Tespit Davaları**. Cilt. 2, Ankara: Bilge Yayınevi, 2016.

Canbolat, Talat. **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar Ve Çözüm Arayışları**. Antalya: Kamu-İş Yayınları, 2010.

Canbolat, Ferhat. "Def'i Ve İtiraz Arasındaki Farklar Ve İleri Sürülmesinin Hukukî Sonuçlar". **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt. 3, Sayı. 1, 2008, s.256.

Centel, Tankut. "Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Yıl. 3, Sayı. 12, ss. 39-43.

Civan, O. Ersun ve Arzu Gökalp, "Göçmen İşçi Kavramı Ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı Ve Güvenliği". **Çalışma Ve Toplum**. Ocak 2011, ss. 233-264.

Çakmak, İhsan. **Hizmet Tespit Davaları**. 1. Basım. Ankara: Adalet Yayınevi, 2005.

Çakmak, İhsan. **Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2001.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 23. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010.

Çenberci, Mustafa. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şehri**. Ankara: 1985.

Çolak, Mahmut ve Ercüment Öztürk. **Hizmet Tespit Yöntemleri Ve Çözüm Yolları**. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2006.

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması**. Cilt. 4, İzmir: 2005.

Demirci, E. Sabri. "İdari Para Cezalarında Tahakkuk Ve Tahsilat Zamanaşımı Süresi". **Yaklaşım Dergisi**. Sayı. 261, 2014, ss.164.

Demircioğlu, Murat ve Ali Güzel. **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri Ve Sorumlulukları**. İstanbul: İTO Yayınları, 2001.

Doğan Yenisey, Kübra. **İş Hukukunda İşyeri Ve İşletme**. 1. Basım. İstanbul: Legal Yayıncıevi, 2007.

Duman, Barış. **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti**. Ankara : Turhan Kitabevi, 2002.

Duran, Abdurrahman. "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79/10. Maddesi Gereğince Açılan Hizmet Tespit Davalarının Yasa Hükümleri Ve Yargı Uygulamaları Yönünden İncelenmesi". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı. 6, 2007, s. 175.

Elma, Ramazan. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 4. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Emir, Murat. "Hile Riskinin Denetim İle İlişkisi". **İSMMMO Mali Çözüm Dergisi**. Sayı. 86, Mart-Nisan 2008, ss.109-121.

Erbaş, Çoşkun. "Hizmet Akdiyle Çalışanların Sosyal Sigortalar Kurumuna Bildirilmeyen Sürelerine İlişkin Tespit Davaları Ve Yargılama Süreci". **Kamu-İş Dergisi**. , Cilt. 7, Sayı. 3, 2004.

Erdut, Zeki. "Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal Ve Siyasal Etkileri". **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Ocak 2007, ss. 53-82.

Ertürk, şükran. **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları**. 6. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Evcil, Cahit. "Kurum Uygulamaları Ve Yargı Kararları Işığında Sigortalı Hizmetlerin Tespiti". **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. , Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Gezer, İşlam. "Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2012/5376 E., 2012/9232 K. Numaralı İşçilik Alacaklarına İlişkin İçtihat Metninde Konsorsiyum İlişkisini Ele Alışımın İncelenmesi". **Legal İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. Cilt. 13, Sayı. 50, 2016, ss. 1025-1033.

Göktaş, Murat. "Sosyal Güvenlik Hukukunda Müeyyidesi Ağır Bir İşveren Yükümlülüğü; İşe Giriş Ve İşten Ayrılış Bildirgesi". **Çözüm Dergisi**. s. 98.

- GÖKTAŞ, M. (2012, Eylül-Ekim). Sosyal Güvenlik Kurumuna Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler. *Mali Çözüm Dergisi* .
- Göktaş, Murat ve Murat Özdamar. "Mali Tatil Döneminde SGK Bildirimlerinin Süresi". *Yaklaşım Dergisi*. 2010, s. 211.
- Günay, C. İlhan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 2. Basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.
- Güven, Ercan. "Sosyal Sigortaların Zorunluluk Prensibi İçinde Sigortalılık Niteliği Sorunu". *Eskişehir İktisadi Ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*. , 1973, ss. 275-282.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**.18. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2020.
- İpek, Melek."Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler Ve Sosyal Örüntüler". **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Ocak 2014, ss. 163-186.
- İplikçioğlu, İ. Hakkı. **Tatbikatta Ceza Ve İş Mahkemelerinde İş Davaları Ve Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar**. İstanbul: Cezaevi Matbaası, 1980.
- İşcan, Celal. "Sahte Sigortalılıkla İlgili Kısa Bir Değerlendirme". **Bakış Açısı Dergisi**. Cilt. 1, Sayı.38, 2014.
- Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası. "Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları". Kamu-İş. 2008, ss.1048-1050.
- Karadeniz, Oğuz. "Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar Ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik". **Çalışma Ve Toplum Dergisi**. Şubat 2011, ss. 83-127.
- Karadeniz, Oğuz ve Hülya Karadeniz. "SSK’ya Sahte Sigortalı Bildirimi Ve Sonuçları", *İş Kanunu*. 2012, <http://iskanunu.com/genel/545-sskya-sahte-sigortalı-bildirimi-ve-sonuclari>/KARADENİZ, O., & YERELİ, A. B. (Tarih Yok). *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi, Kayıp Ve Kaçakları Üzerine Etkisi*. 11 10, 2018 Tarihinde [Http://Www.Maliyesempozyumu.Org/Wp-Content/Uploads/2017/10/Maliye-Sempozyumu\\_19\\_197\\_223.Pdf](Http://Www.Maliyesempozyumu.Org/Wp-Content/Uploads/2017/10/Maliye-Sempozyumu_19_197_223.Pdf) (01.06.2020).

- Keskin, Mustafa. "Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı. 18, 2010, ss. 193-201.
- Kolan, Şener. "İşçinin İşyeri Değişikliği Ve Hukuki Sonuçları". **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. , Sayı. 1, 2018, ss. 165-166.
- Korkusuz, Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku Giriş**. Bursa: Ekin Yayınevi. 2010.
- Kurt, Resul. "Sahte Sigortalılık Başınızı Ağrıtır", *Dünya.com*. 2013, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/sahte-sigortalilik-basinizi-agritir/17979> (01.06.2020).
- Kuru, Baki. **Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt 1**. İstanbul: Demir Demir Yayıncılık, 2001.
- Kuru, Baki. **Hukuk Muhakemeleri Usulü Cilt 2**. İstanbul: Demir Demir Yayıncılık, 2001.
- Kuru, Baki. **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usül Hukuku**. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- Kuru, Baki. **Tespit Davaları**. İstanbul: Evrim Basım Yayım, 1988.
- Kuru, Baki ve A. Cem Budak. **Tespit Davaları**. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2010.
- Kuru, Baki, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz. **Medeni Usul Hukuki Dersleri**. Genişletilmiş 14. Basım. Ankara: 2002.
- Manav, A. Eda. "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı". **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. Sayı. 120, 2015, ss. 509-538.
- "Milyonlarca Çalışana Kritik Uyarı!", *Milliyet*. (27.Ekim.2014). <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/milyonlarca-calisana-kritik-uyari-1960772> (01.06.2020).

- Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı. **İş Hukuku**. 5. Basım. Ankara: Turhan Kitabevi, 2012.
- Narter, Sami. **Çalışanlar İçin Ücretler**. 1. Basım. Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.
- Odaman, Serdar. "İşvereninin Hizmet Sözleşmesini Ahlak Ve İyiniyet Kuralları Ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı". **Doktora Tezi**. DEÜ SBE, 2002.
- Oğuz, Tufan. **Borçlar Hukuku**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013.
- Oktar, M. Kemal. "Kayıt Dışı İstihdam Ve Sosyal Güvenlik". **TBB Dergisi**. Sayı. 53, 2004, ss. 266-270.
- Okur, A. Rıza. "Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalığı". **Kamu İş**. Cilt. 7, Sayı. 3,2004, ss. 1-22.
- Oral, A. İlhan. "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler". **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Nisan 2008, ss. 135-186.
- Özdamar, Murat ve Erdem Çakar. "Sosyal Güvenlik Hukukunda İşyeri Kavramı Ve İşyerinin Kuruma Bildirilmesi". **Mali Çözüm Dergisi**. , Mayıs-Haziran 2013, ss. 241-256.
- Özdamar, Murat ve Erdem Çakar. "Sosyal Güvenlik Kurumuna Tescili Olmayan Özel Bina İnşaatı Sahiplerinin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar". **Mali Çözüm Dergisi**. , Ocak-şubat 2012, ss. 249-258.
- Özdemir, C. Sinan. "İş Kanun'una Göre Kadın İşçilerin Hakları". **Toprak İşveren Dergisi**. Sayı. 101, 2015.
- Özkeleş, Muhammet. "HMK Bakımından Dava Dilekçesinde Eksiklik Halinde Yapılması Gereken İşlemler". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt.16, Özel Sayı 2014, 2015, ss. 263-300.
- Özeren, E. Esra. "İş Hukukunda Çalışan Çocuk". **TBB Dergisi**. Sayı. 52, 2004, ss.162-171.

Özhan, Kenan. "Sosyal Sigorta İlişkisinde İşverenin Bildirim Yükümlülüğü". **Yüksek Lisans Tezi**. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Özkaraca, Ercüment. **İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi Ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**. 1. Basım. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2008.

Özmumcu, Seda. "Davanın Açılmasına Bağlanan Hukukî Sonuçların Davanın Açılmamış Sayılması Halinde Değerlendirilmesi". **İÜHFİM**. Cilt. 70, Sayı. 2, 2012, ss. 183-206.

Öztürk, Berna. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**. 1. Basım, İstanbul: Turhan Kitabevi, 2016.

Öztürk, Meltem. "Hizmet Akdine Dayanan Sosyal Sigorta İlişkisinin Dava Yoluyla Tespiti". **Doktora Tezi**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2010.

Öztürk, Meltem. "Hizmet Tespiti Kararlarının İnfazında Prim Ödeme Şartı". **Legal İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. 2010, ss. 1359-1367.

Özveri, Murat. "Yargı Kararları Ve Sigortalı Hizmetlerin Tespiti". **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Aralık 2015, ss. 233-256.

Pekcanitez, Hakan. **Pekcanitez Usül Medeni Usul Hukuku**. 15.Basım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Saraç, Çoşkun. **İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü**. Ankara: 1998.

Saraç, Çoşkun. "Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti". **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası**. 2010, 451-488.

Savaş Kutsal, F. Burcu, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri**. 1. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.

"SGK, Yüzlerce Kişiyi Dava Açtı", Milliyet (06.10.2015).  
<https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/sgk-yuzlerce-kisiye-dava-acti-2127627>  
(02.06.2020).

- Sözer, A. Nazım. **İşçi Bağımsız Çalışanlar ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. Cilt. 3, 4. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- Sözer, A. Nazım. **Sosyal Sigorta İlişkisi**. Cilt. 3, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 1991.
- Süngü, Yakup. "Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmak, İnsan Hakkı İhlalidir". **Değişim Dergisi**. Sayı. 2, 2012.
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. 8. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2012.
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. 9. Basım. Ankara: Beta Yayıncılık, 2013.
- Süzek, Sarper. "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Ve Ücretsiz İzinler". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. , Cilt 9, Özel Sayı, 2007, ss. 115-133.
- Şakar, Müjdat. "Bahçemizde Elma Toplarken İşçi Ağaçtan Düşerse". **Yaklaşım Dergisi**. 2016, ss. 11-115.
- Şakar, Müjdat. "Fiilen Çalışmadığınız Yerde Sigortalı Gösteriliyorsanız Kötü Sürprizlere Hazırlıklı Olun!". **Yaklaşım Dergisi**. Cilt. 27, Sayı. 316, 2019.
- Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**. 12. Basım. İstanbul: Beta Yayınevi, 2018.
- Şakar, Müjdat. "Sigortasız Çalıştırılanlar İçin Son Çare: Hizmet Tespiti Davası". **Yaklaşım Dergisi**. Cilt, 23. Sayı. 275, 2015, ss. 122-126.
- Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. İstanbul: Beta Yayınevi, 2017.
- Murat, Şen ve Aslı Naneci. "Asıl İşveren – Alt İşverenlik Sözleşmesi". **Sicil Dergisi**. Sayı:15, 2008, ss.24-53.
- Talas, Cahit. **Sosyal Ekonomi**. Ankara: Sevinç Matbaası, 1983.
- Tanrıver, Süha. "Hukuk Yargısı Bağlamında Bilirkişilik Kanunu Tasarısının Değerlendirilmesi". **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. Sayı. 119, 2015, ss. 227-240.

Tanrıver, Süha. "Hukuk Yargısı Bağlamında Bilirkişilikle İlgili Temel Problemler Ve Çözüm Arayışları". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Sayı. 11, 2009, ss. 575-594.

Tok, Ozan. "Zamanaşımı Def'inin İleri Sürülmesinin Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı Çerçevesinde Sınırlandırılması". **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**. Cilt. 21, Sayı. 1, 2015, ss. 239-260.

Tozan, Celal. "Sigortalıyı Bildirme Yükümlülüğü Ve Sigortalı Niteliğini Kazanma". **Yaklaşım Dergisi**. Sayı. 143, 2004.

Tuncay, A. Can ve Burcu Savaş Kutsal. **Toplu İş Hukuku**. Cilt. 4, İstanbul: Beya Yayınları, 2015.

Tuncay, Can. ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 20. Basım. İstanbul: Beta Yayınevi, 2020.

Tunçomağ, Kenan. **Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar**. İstanbul: Beta Yayınevi, 1990.

Tunçomağ, Kenan . "Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümlülükleri". **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. Sayı. 38, 1973, ss. 1-4.

Turan, Gamze. "İşverenin Alacaklı Sıfatı İle Temerrüdü Ve Hukuki Sonuçları". **TÜHİS**. Cilt. 21, Sayı. 5-6, 2008, ss. 31-59.

"TÜİK İşsizlik Rakamları", Branding Türkiye (22.05.2020)  
<https://www.brandingturkiye.com/tuik-issizlik-rakamlari-subat-2020/>  
(02.06.2020).

Türe, Murat. "Sigortasız İşçi Çalıştıran İşverenin SSK'na Göre Sorumluluğu". **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi**. Sayı. 6, 2004.

Ufaklı, Fettah. "Sahte Sigortalılık". <https://docplayer.biz.tr/6376180-sahte-sigortalilik-1-giris.html> (02.06.2020).

Uşan, Fatih. "5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave Tediyelelden Sosyal Sigorta Primi Kesilemeyeceğine İlişkin Kuralın Yürürlükte Olduğu Söylenebilir Mi?" **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı. 17, 2010, ss. 253-258.

Uşan, Fatih. "Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu". **Kamu-İş.** , Cilt. 7, Sayı. 1, 2002.

Uşan, Fatih. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**. 2. Basım. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2009.

Ülker, Gürkan. "Türk Kadınının Hukuki Statüsü Ve Sorunları".  
<http://static.dergipark.org.tr/article-download/fff7/f2de/c9a3/imp-JA53UJ52CE-0.pdf?> (02.06.2020).

Yavuz, Nihat. **Muvazaa, İnançlı İşlem, Nam-I Müstear Ve Kanuna Karşı Hile Davaları**. Ankara: Adalet Yayınevi, 2001.

Yazıcı, Erdal. "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Hizmet Tespiti". (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

Yelekçi, Memduh. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şehri**. Ankara: Mars Matbaası, (2002).

Yetik, Murat. "Tam Ya Da Kısmi Kayıt Dışılık Gerekçesiyle İşçinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi", (23.05.2014), <http://www.alomaliye.com/2014/05/23/tam-sigortasiz-ya-da-kismi-prim-gun-sayisinin-veya-prime-esas-kazanclarin-eksik-bildirilmesi-kayit-disilik-gerekcesiyile-iscinin-is-sozlesmesini-hakli-nedenle-feshi/> (02.06.2020).

Yılmaz, Ejder. "Tespit Davası". **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı. 38, 2012.

Yuvalı, Ertuğrul. "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış", **TBB Dergisi**. 2013.

Yücel, Erkan. "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. Maddesi Açısından İşverenin Sorumluluğu".  
[Http://Www.Ankarabarusu.Org.Tr/Sitelet/Ankarabarusu/Tekmakale/1974-4/9.Pdf](http://Www.Ankarabarusu.Org.Tr/Sitelet/Ankarabarusu/Tekmakale/1974-4/9.Pdf) (02.06.2020).

*Yararlanılan Yargı Kararları*

Anayasa Mahkemesi, 4.10.2006, E. 2006/75, K. 2006/99, R.G., 6.4.2007, 26485 .

Anayasa Mahkemesi, 28.11.2013, E. 2013/40, K. 2013/2013/139. RG. 0905.2014-28995.

Anayasa Mahkemesi., 26.01.2011, E. 2008/109, K. 2011/25.

Anayasa Mahkemesi, 17.1.1991, E.1990/27, K.1991/2.

Anayasa Mahkemesi, 29.12.1999, E. 1999/33, K. 1999/51.

Anayasa Mahkemesi, 15.10.2003, E. 2003/84, K. 2003/89.

Danıştay 15.HD., 02.11.2011, E. 2011/12948, K. 2011/3308.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 21.1.1977, E. 3174, K. 35. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 13.3.1996, E. 1996/10-3, K. 1996/169. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 27.5.1992, E. 10-295, K. 353. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 21.01.1977, E. 3174, K. 35 (**Aslanköylü, En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I**), s.517.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu.,18.04.2018, E. 2015/22-1774, K. 2018/794 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 29.05.2018, E. 2016/439, K. 2018/1041. (**Beylem**), s.84.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 30.05.2018, E. 2015/1307, K. 2018/1154. **(Beylem)**, s.9.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 14.4.2004, E. 2004/ 21-226, K. 2004/223.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. 08.11.2017, E. 2016/2341, K. 2017/1305. **(Beylem)**, s.13.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 02.02.2005, E. 2004/10-736, K. 2005/25.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 26.2.2003, E. 2003/21-95, K. 2003/113.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 22.1.1975, E. 412, K. 55 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 13.9.1974 E. 9-563, K. 938. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 12.12.1962, E. 4/155, K. 108 . [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 30/05/2001, E. 2001/14-443, K. 2001/458.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 31.05.2017, E. 2015/21-840, K. 2017/1042.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 1.10.1997, E. 1997/14-516, K. 1997/751.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 13.2.2008, E. 2008/9-142, K. 2008/127.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.10.1997, E. 1997/14-516 K. 1997/751.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 5.2.2003, E. 2003/21-35, K. 2003/64.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 5.2.2003, E. 2003/21-35, K. 2003/64.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 02.02.2005, E. 2004/10-736, K. 2005/25.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 19.3.1997, E. 10-906, K. 203. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 4.12.1996, E. 21-657, K. 847. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 24.02.1993, E. 1992/10-768, K. 1993/78.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 30.07.1986, E. 1986/4413, K. 1986/4777.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 03/02/1988, E. 1987/10-535, K. 1988/68  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 15.3.1995, E. 10-20, K. 70. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 30.05.2018, E. 2015/1307, K. 2018/1154. **(Beylem)**,  
s.55.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 05.12.2001, E. 2001/21-1057, K. 2001/1094.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 05.12.2001, E. 2001/21-1057, K. 2001/1094.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 16.12.1987, E. 1987/10-387, K. 1987/1045.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 13.01.1988, E. 1987/10-500, K. 1988/20.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 24.02.1993, E. 1992/10-768, K. 1993/78.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 04.12.1996, E. 1996/21-656, K. 1996/846.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 31.01.2001, E. 2001/21-6, K. 2001/14.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 8.12.1999, E. 1999/21-1025, K. 1999/1020.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 4.12.1996, E. 1996/21-657, K.1996/21-657.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.2.1995, E. 1994/10-845, K. 1995/64 .  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26.02.2003, E. 2003/21-43, K. 2003/97.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26.02.2003, E. 2003/21-43, K. 2003/97.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 30.05.2018, E. 2015/1307, K. 2018/1154. **(Beylem)**,  
s.57.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.04.2011, E. 2011/10-52, K. 2011/221.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 02.12.1998, E. 1998/21-826, K. 1999/855.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 22.3.1995, E. 10-52, K. 210. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 2.12.1998, E. 1998/21-826 K. 1998/855.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 4.2.1998, E. 10-882, K. 4. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25.05.1983, E. 1981/9-1157, K. 1983/564.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.12.1998, E.1998/21-826, K.1998/855.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.12.1998, E.1998/21-826, K.1998/855.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.12.1998, E.1998/21-826, K.1998/855.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 21.11.2005, E: 2005/7867, K: 005/11916.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25.0.1.2006, E.2006/10-629, K. 2006/669.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2012/21, K. 2012/279. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.4.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.4.2004, E. 2004/21-226K, K. 2004/223.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.4.2004, E.2004/21-226, K.2004/223.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 13.3.1996, E. 1996/10-3, K. 1996/169.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 21.03.2018 , E. 2018/145, K. 2018/508. (**Beylem**), s.60.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 17.09.1997, E. 1997/21-454, K. 1997/662.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.03.2017, E. 2014/10-2384, K. 2017/522.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 07.02.2018, E. 2015/10-843, K. 2018/126.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.01.2010, E. 2009/10-578, K. 2010/37.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04.07.2012, E. 2012/21-137, K. 2012/433.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 08.02.2017, E. 2014/22-2133, K. 2017/221.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.10.2003, E. 2003/21-571, K. 2003/575.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.9.1999, E. 1999/21-510-527, K. 30.6.1999.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26.03.2003, E: 2003/21-254, K: 2003/190.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu,29.6.1986 , E. 270, K. 797 K. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 21.09.2011, E. 2011/10-527, K. 2011/552.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.03.2006, E. 2006/21-43, K. 2006/98.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 21.09.2011, E. 2011/10-527, K. 2011/552.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., 26.03.2003, E. 2003/21-254, K. 2003/190.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu,31.1.1996, E. 1995/21-996, K. 1996/8.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.2.1995, E. 1994/10-798, K. 1995/85.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 24.06.2009, E. 2009/10-255, K. 2009/296.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.10.2003, E. 2003/21-571 K.2003/575.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.10.2003, E. 2003/21-571, K. 2003/575.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.09.2007, E. 2007/21-600, K. 2007/604.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.04.2018, E. 2015/22-1774, K. 2018/794.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.11.2017, E. 2015/10-215, K. 2017/1255.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.02.2018, E. 2015/10-1318, K. 2018/231.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.04.2018, E. 2015/22-1774, K. 2018/794.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.11.1995, E. 1995/21-817, K. 1995/974.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 27.1.1999, E. 1998/21-11, K. 1999/16.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 29.11.2000, E. 2000/21-1705, K. 2000/1750.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.9.1997, E. 1997/5813, K. 1997/5811.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 20.5.1997, E. 1997/394, K. 1997/3776.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 12.4.2000, E. 2000/10-750, K. 2000/756.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.06.1999, E. 1999/21-510, K. 1999/527.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 03.11.2004, E. 2004/21-480, K. 2004/579.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 12.06.2013, E. 2012/3-1626, K. 2013/813.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 28.05.2003, E. 2003/21-362, K. 2003/360.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.10.2003, E. 2003/21-571, K. 2003/575.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 11.02.2004, E. 2004/21-54, K. 2004/54.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04.05.2016, E. 2014/21-926, K. 2016/58ww.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.02.2017, E. 2016/2621, K. 2017/249. (**Beylem**), s.80.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 17.12.2008, E. 2008/10-735, K. 2008/744  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 15.02.2017, E. 2016/10-1083, K. 2017/247.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2012, E. 2012/13-1369, K. 2012/1221.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25.06.2003, E. 2003/10-428, K. 2003/426.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 09.05.2018, E. 2016/21-439,, K. 2018/1041.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04.07.2012, E. 2012/21-137, K. 2012/433.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 17.12.2008, E. 2008/10-735, K. 2008/744.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu., E. 29.05.2013, E. 2012/21-1698, K. 2013/779.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.02.2017, E. 2016/10-1083, K. 2017/247.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22. 01.1975, E. 412, K. 55. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 20.04.1984, E. 1982.10.304, K. 1984/447.  
[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 3.HD., 05.07.2018, E. 2018/4074, K. 2018/7712. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 8.HD., 14.11.2014, E. 2014/1698, K. 2014/20921. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 9.HD., 06.06.2011, E. 2010/46424, K. 2011/16610. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 9.HD., 27.11.1997, E. 16247, K. 19869. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 21.11.2005, E. 2005/7867, K.2005/11916. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 26.12.2016, E. 2016/12229, K. 2016/15511. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 26.06.1978, E. 8176, K. 4907. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 20.03.1990, E. 1989/8690, K. 1990/2715. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 12.07.2010, E. 2008/5993, K. 2010/10989. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 13.09.2001, E. 2001/4151, K. 2001/5593 . [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay10.HD., 14.04.2005, E. 2004/11825, K. 2005/4071. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay. 10.HD., 27.9.1976, E. 6134, K. 7682. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10. HD., 1.2.1985. E. 223, K. 418. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

- Yargıtay 10.HD 5.1.1983. E.3424, K.4. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 14.2.2005. E. 2004/9768, K. 005/1148-10. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10. HD., 21.2.2005. E. 2004/11796, K. 2005/1483. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 17.02.2011, E. 2011/1063, K. 2011/191 (**Aslanköylü, En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I**), s.417.
- Yargıtay 10.HD'nin 16.05.2017, E. 2016/3365, K. 2017/4153. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 01.04.1983 E. 1530, K.1663 (**Aslanköylü, En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt I**), s.520.
- Yargıtay 10.HD., 02.07.2012, E. 2011/9349, K. 2012/13103. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 28.03.1975, E. 142, K. 1749 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD. 11.07.2011, E.2011/8183 - K.2011/10864. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., E. 2012/6703, K. 2012/18617, [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 10/06/2010, E. 2008/11762, K. 2010/8447. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10. HD., 15.4.2002, E. 2002/2921, K. 2002/3299. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 12.5.1975, E. 3667, K. 2728 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 08.04.2002, E. 2002/2764 K. 2002/3129 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

- Yargıtay 10.HD., 08.04.2002, E. 2002/2764, K. 2002/3129. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10. HD., 08.04.2002, E. 2002/2764, K. 2002/3129. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10. HD., 14.9.1973, E. 168, K. 200. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 08.04.2002, E. 2002/2764, K. 2002/3129. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10 HD., 14.9.1973, E. 168, K. 200. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 02.11.2015, E. 2015/19628, K. 2015/18390. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 08.11.2016, E. 2016/17915, K. 2016/13543. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 18.04.2002, E: 2002/3002, K: 2002/3441. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 20.5.1997, E.1997/3965 K.1997/3791 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 25.12.2017, E. 2017/3861, K. 2017/9160. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 20.09.2016, E, 2016/12969, K. 2016/11293 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10 HD., 17.2.2003, E. 2003/388, K. 2003/777 (**Yargıtay Kararları Dergisi**),  
ss.1378-1379.
- Yargıtay 10 HD., 08.06.1989, E. 1989/3578, K. 1989/5067. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

- Yargıtay 10.HD., 27.10.2003, E. 2003/6353, K. 2003/7469. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10 HD., 17.2.2003, E. 2003/388, K. 2003/777. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10 HD., 22.9.2003, E. 2003/5008 K. 2003/5943. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 23.09.1991, E. 1991/7359, K. 1991/7067. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 25.10.2007, E. 2006/19264, K. 2007/17620. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 15/09/2014, E. 2014/12656, K. 2014/17532. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 16.12.1999, E. 8942, K. 9230. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 27.10.2003, E. 2003/6353, K. 2003/7469. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 17.2.2003, E. 2003/388, K. 2003/777. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 22.9.2003., E. 2003/5008, K. 2003/5943. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10.HD., 30.08.1986, E. 1986/4413, K. 1986/4777. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 10. HD., 18.10.2017, E. 2017/3905, K. 2017/6978. **(Beylem)**, s.99.
- Yargıtay 10. HD., 27.03.2018, E. 2018/416, K. 2018/2600. **(Beylem)**, s.100.
- Yargıtay 10.HD., 18.9.1997, E. 5663, K. 5874. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 18.9.1997, E. 5662, K. 5873. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 8.4.1996, E. 2938, K. 2898. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 11.03.2002, E. 2002/1670, K. 2002/1821. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 28.05.2002, E. 2002/4166 K. 2002/4841. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 20.6.1995, E. 5259, K. 5152. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 21.11.1979, E. 1979/4275, K. 1979 9287. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10. HD., 30.04.2015, E. 2015/4399, K. 2015/8351. (**Beylem**), s.57.

Yargıtay 10.HD., 17.02.2011, E. 2009/12594, K. 2011/1873. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD'., 07.02.2012, E. 2011/12724, K. 2012/1597. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 31.10.2014, E. 2014/16165, K. 2014/21825. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 28.05.2002, E. 2002/4166, K. 2002/484. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 30.9.1999, E. 5803, K. 6210. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10 HD., 30.05.2002, E. 2002/4444, K. 2002/4909. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 15.5.1997, E. 1997/3602, KJ. 1997/3679. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 19.12.1996, E. 1996–10680, K. 1996 -10722. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 7.6.1993, E. 5181/6175. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 15.2.2002, E. 2002-965, K. 2002-1230. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10. HD., 25.12.1997, E. 9263, K. 9210. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10 HD., 25.3.1997, E. 2411, K. 2288. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10 HD., 20.3.1997, E. 2257, K. 2177. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 20.02.1975, E. 1975/321, K. 1975/982. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 09.11.2017, E. 2017/5233, K. 2017/7769. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 16.11.2017, E. 2016/15849, K. 2017/8007. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 30.06.2016, E. 2016/4900, K. 2016/10918. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 20.03.2018, E. 2017/6257, K. 2018/2325. **(Beylem)**, s.30.

Yargıtay 10.HD., 07.02.2017, E. 2016/16457, K. 2017/745. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 13.12.1984, E. 1984/6364, K. 1984/6417. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 02.11.2018, E. 2018/3802, K. 2018/8880. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 11.09.2017, E. 2017/2799, K. 2017/5562. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 05.02.2018, E. 2017/5156, K. 2018/518. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 21.11.2005, E. 2005/7867, K. 2005/11916. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 18.06.1990, E. 1990/2951, K. 1990/6089. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 10.02.2004, E. 2003/11302, K. 2004/756. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 26.9.1991, E. 1991/ 4998, K.1991/7272. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 29.3.1983, E. 3453, K. 3862. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 24.2.2004, E. 2004/1581, K. 2004/1260. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 23.05.2016, E. 2016/6265, K. 2016/8289. **(Beylem)**, s.64.

Yargıtay 10.HD., 10.09.1996, E.1996/6785, K.1996/6844. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 22.02.2018., E. 2017/5887, K. 2018/1329. **(Beylem)**, s.62.

Yargıtay 10.HD., 17.10.1995, E. 1995/8201, K. 95/8422. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 26.12.2016, E. 2016/12229, K. 2016/15511. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 22.11.1998, E. 1998/9194, K. 1998/9191. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 14.10.2010, E. 2009/12356, K. 2010/13642. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 18.10.2017, E. 2017/3377, K. 2017/6970. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 20.06.1995, E. 1994/5259, K. 1995/5152 (**Aslanköylü, En Son Değişikliklerle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şehri Cilt 2**), s.2052.

Yargıtay 10.HD., 19.12.1996 , E. 1996/10680, K. 1996/10722. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 19.12.1996 , E. 1996-10680, K. 1996 -10722. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 15.5.1997, E. 1997/3602, K. 1997/3679. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 19.02.2019, E. 2016/16711, K. 2019/1338. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 18.9.1995 , E. 7735, K. 6996. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10 HD., 15.2.2005, E. 4/11030, K. 2005/1291. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10 HD., 15.2.2005., E. 4/11030, K. 2005/129. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 19.02.2015., E. 2014/27965, K. 2015/2627. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD'., 20.03.2006, E. 2005/12426, K. 2006/2934. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 5.1.1983, E. 3424, K. 4. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 14.2.2005, E. 2004/9768, K. 2005/1148. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 21.2.2005, E. 2004/11796, K. 2005/1483. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 18.09.2008, E. 2007/11893, K. 2008/11036. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 16.10.2018, E. 2018/1910, K. 2018/8014. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 28.11.2018, E. 2018/6502, K. 2018/9970. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 26.05.2014., E. 2014/6207, K. 2014/12644. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 18.09.2008, E. 2007/11893, K. 2008/11036. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 13.03.2018, E. 2018/1242, K. 2018/2096. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 8.1.1994, E. 1993/7090, K. 1994/1765. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 10.HD., 10.12.1996, E. 1996/10830, K. 1996/10862. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay, 11.HD., 12.06.2013, E.2012/20277, K.2013/9916 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 11.HD., 11.04.2018, E. 2018/1054, K. 2018/2621. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 14.HD., 03.12.2018, E. 2018/4782, K. 2018/8749. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 09.02.2017, E. 2016/11695, K. 2017/813. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 18.02.2016, E. 2015/18999, K. 2016/2251. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 04.11.2010, E. 2009/14413, K. 2010/10869. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 28.6.2004, E. 6261, K. 6324. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 28.6.2004, E. 6261, K. 6324. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 12.05.2016, E. 2015/15046, K. 2016/8049. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay.21.HD'nin 27.06.2007, E. 2006/16841, K. 2007/10423. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD.nin 08.05.2014, E. 2013/10592, K. 2014/10375. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 17.05.2017, E. 2016/1643, K. 2017/4148. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 05.12.2013, E. 2012/17565 K. 2013/22936. **(Beylem)**, s.85.

Yargıtay, 21. HD. 25.05.2018, E. 2016/14634, K. 2018/4993. **(Beylem)**, s.87.

Yargıtay 21. HD. 24.06.2014, E.2014/4469, K.2014/14865 [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21 HD., 07.10.1999, E. 1999/6912, K. 1999/6639. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21 HD., 08.07.2003, E. 2003/5723 K. 2003/6511. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21 HD., 05.02.2001, E. 2001/277, K. 2001/649. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 24.02.2016, E. 2015/8780, K. 2016/2751. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 17/05/2011, E. 2010/6713, K. 2011/8635. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 23.12.2010., E. 2009/16790, K. 2010/13075. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 23.10.2008, E. 2008/8888, K. 2008/16378. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 16.04.2015, E. 2014/17263, K. 2015/8468. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21 HD., 10.12,1996, E. 1996/6785-6844. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (15.05.2020).

- Yargıtay 21.HD., 26.10.1998, E. 1998/7070, K. 1998/7035. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 19.12.2011, E. 2010/8614, K. 2011/13743. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21. HD., 09.04.2018, E. 2016/16249, K. 2018/3422. **(Beylem)**, s.52.
- Yargıtay 21. HD., 09.04.2018, E. 2016/16249, K. 2018/3422. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 26/04/2011, E. 2010/3117, K. 2011/3974. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 14.04.2014, E. 2013/7638, K. 2014/7772. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 07.09.2015, E. 2014/21634, K. 2015/15853. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 26.03.2018, E. 2016/15309, K. 2018/2755. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21. HD., 26.02.2007, E: 2006/5398, K: 2007/2671. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21. HD., 26.02.2007, E: 2006/5398, K: 2007/2671. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 23.10.2014, E. 2014/17956, K. 2014/20944. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 09.04.2018, E. 2016/17231 E, K. 2018/3514. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21. HD., 27.12.2004, E. 2004/7661, K. 2004/11954. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 25.11.2014, E. 2014/22132, K. 2014/25306. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 25.11.2014, E. 2014/22132, K. 2014/25306. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 26.11.2015, E. 2015/2111, K. 2015/21071. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 15.03.2018., E. 2016/17130, K. 2018/2322. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 21.04.2016, E. 2015/8387, K. 2016/7140. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 16.06.2014, E. 2013/12441, K. 2014/13744. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 09.04.2018, E. 2016/16249, K. 2018/3422. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 14.11.2007, E. 2007/14964, K. 2007/20365. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 09.03.2009, E. 2008/4572, K. 2009/3399. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 27.04.1999, E.1999/ 2735, K.1999/2874. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 22.02.2007, E. 2007/1980, K. 2007/2529. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 12.05.2016, E. 2015/12191, K. 2016/8355 K. (**Beylem**), s.31.

Yargıtay 21.HD., 29.03.2018, E. 2016/13930, K. 2018/2958. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 24.04.2017, E. 2016/20590 , K. 2017/3404. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 19.03.2018, E. 2016/16296, K. 2018/2471. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 22.01.2018, E. 2016/10136, K. 2018/347. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 20.11.2017, E. 2017/5555, K. 2017/9422. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 5.5.2003, E.2003/3106, K. 2003/4207. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD'., 27.09.2016, E. 2015/19128, K. 2016/11762. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 01.03.2007, E. 2006/5551, K. 2007/3049. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 13.04.2015, E. 2015/5665, K. 2015/7885. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 27.02.2017, E. 2016/13791, K. 2017/1423. **(Beylem)**, s.65.

Yargıtay 21.HD., 10.04.2008, E. 2007/11272 K: 2008/5671. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 19.10.2015, E. 2014/20639, K. 2015/18684 **(Bulut)**, s.197.

Yargıtay 21.HD., 01.04.2010, E. 2009/4771, K. 2010/3697. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 09.04.2013, E. 2013/2159, K. 2013/7133. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 17.3.2003, E. 2003/11421, K. 2003/22110. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 29.05.2006, E. 2006/800, K. 2006/5309. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 18.06.2013, E. 2012/7754, K. 2013/12774. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 20.06.2011, E. 2010/5738, K. 2011/5864. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 05.12.2013, E. 2012/13342, K. 2013 / 22830. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 18.07.2011, E. 2011/1962, K. 2011/6399. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 26.03.2013, E. 2012/20458, K. 2013/5735. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 17.09.2013, E. 2013/3338 , K. 2013/8065. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21 HD., 24.2.2005, E. 2004/12502, K. 2005/1564. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 02.05.2016, E. 2015/15896, K. 2016/7759. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 26.02.2018, E. 2016/13056, K. 2018/1817. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 09.02.2015, E. 2014/4014, K. 2015/1953. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 03.03.2003, E. 2003/948, K. 2003/1528. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 30.06.2008, E.2007/18032, K.2008/10015. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21. HD., 25.03.2004, E.2003/11996, K.2004/2879. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 06.03.2006, E. 2005/11379 , K. 2006/ 1941. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 26.10.2009, E. 2008/16053, K. 2009/13683. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

Yargıtay 21.HD., 27.10.2008, E. 2008/15292, K. 2009/13829. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).

- Yargıtay 21.HD., 16.10.2000, E. 2000/5015, K. 2000/6907. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 28.12.2001, E. 2001/9265, K. 2001/8963. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 02.04.2002, E. 2002/2631, K. 2002/2762. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 28.01.2003, E. 2003/358, K. 2003/500. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 08.03.2005, E. 2005/933, K. 2005/2109. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 13.12.2008, E. 2007/2209, K. 2008/23658. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 09.02.2010, E. 2009/17110, K. 2010/1036. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 16.10.2014, E. 2014/15763, K. 2014/2001. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 28.06.2018, E. 2017/7219, K. 2018/8294. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 13.06.2017, E. 2016/1586, K. 2017/5321. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 21.HD., 18.10.2018, E. 2018/171, K. 2018/7534. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 22.HD., 25.03.2015, E. 2015/7311, K. 2015/11649. [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)  
(15.05.2020).
- Yargıtay 32. HD., 02.04.2018, E. 2016/15847, K. 2018/3128. **(Beylem)**, s.53.