

SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA YASAL SÜRESİ DIŞINDA VERİLMESİNE RAĞMEN İDARİ PARA CEZASINA KONU EDİLMEMEYECEK BİLDİRİMLER

*(Notifications to Social Security Institution Which Cannot
Be Subjected to Administrative Fines in Spite of Being
Submitted After Legal Submission Period)*

Murat ÖZDAMAR*
Erden ÇAKAR**

ÖZET

Türk sosyal güvenlik mevzuatı gereği, çalışan sigortalılara ilişkin bildirimler, sigortalı işe giriş bildirgesi, sigortalı işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim-hizmet belgesi adı verilen üç belgenin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesiyle yerine getirilir. Sigortalılığa ilişkin bu üç önemli belgenin, 5510 sayılı Kanun'da öngörülen süreler içerisinde ve yine 5510 sayılı Kanun'da belirtilen usulde (e-sigorta yoluyla, e-bildirge şifresiyle) SGK'ya verilmemesi halinde bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenler hakkında 5510 sayılı Kanunun Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 102 inci maddesinde belirtilen tutarlarda idari para cezası uygulanır. Ancak bazı hallerde bu belgelerin yasal süreleri dışında SGK'ya verilmiş olması idari para cezasına konu edilememektedir.

Anahtar kelimeler: Prim belgeleri, idari para cezaları, istisnalar

Abstract

According to the Turkish social security legislation, notifications regarding the active insured are being made by submission of three documents to the Social Security Institution (SSI), named as Insurance Holder Employment Notification, Insurance Holder End of Employment Notification and Monthly Premium and Service Document. In the case of not submission of these three important documents concerning insurance to the SSI within the legal submission periods determined in the Act No. 5510 and/or not submission in the way that is stated again in the Act No. 5510 (such as through e-insurance system or with e-notification password) administrative fines, in the amount indicated in the Article 102 of Social Insurance and General Health Insurance Act No. 5510, will be implemented to the employers who did not fulfil these liabilities.

* Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdür Yardımcısı, Doktora Öğrencisi.

** Sosyal Güvenlik Denetmeni, Doktora Öğrencisi.

On the other hand, in some cases the submission of these documents to SSI beyond the legal submission periods cannot be subjected to administrative fines.

Keywords: Premium documents, administrative fines, exceptional cases

I- GİRİŞ

Anayasamızın 60 ıncı maddesinde sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiş ve herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu teminat altına alınmıştır. Bunun yanı sıra aynı madde içinde sosyal güvenliğin sağlanmasında gerekli tedbirleri alma ve teşkilatı kurma görevinin Devlete ait olduğu da vurgulanmıştır. Anayasadaki bu düzenlemeye bağlı olarak, en temel insan haklarından biri olan, çalışan bireylerin sosyal güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve aynı zamanda sigortalı ve hak sahiplerine sosyal güvence sunulması görevi Devlet tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) verilmiştir. Hiç şüphesiz SGK'nın kapsamına aldığı sigortalılara kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından tam ve eksiksiz hizmet sunabilmesi 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"nda¹ düzenlenen bildirimlerin eksiksiz olarak süresinde yapılmasına bağlıdır.²

Belirtmek gerekir ki; 5510 sayılı Kanuna göre, 4/a kapsamında³ çalışan sigortalılara ilişkin bildirimler, üç bildirgenin/belgenin (sigortalı işe giriş bildirgesi, sigortalı işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgesi-APHB) işverenler tarafından SGK'ya verilmesiyle yerine getirilir. Sigortalılığa ilişkin bu üç önemli belgenin, 5510 sayılı Kanun'da öngörülen süreler içerisinde ve yine 5510 sayılı Kanun'da belirtilen usulde (e-sigorta yoluyla, e-bildirge şifresiyle) SGK'ya verilmesi/gönderilmemesi durumunda bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenler hakkında 5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinde belirtilen tutarlarda idari para cezası uygulanır.

Belirtilmesi gereken bir diğer husus ise 5510 sayılı Kanunun sağlıklı biçimde uygulanması ve kanunda yer alan düzenlemelerin boş bir sözcük yığını olarak kalmaması adına SGK'nın sadece uygulamayı izlemesi, gözetlemesi ve denetlemesinin yeterli olmadığıdır. Dolayısıyla SGK'nın belirgin olarak uygulamada saptanan aykırılıklar hakkında cezalandırma hakkını kullanması kanunun uygulanması bakımından kaçınılmazdır. Bu anlamda idari para cezası uygulamalarının kanunun eksiksiz olarak uygulanması amacına hizmet ettiği söylenebilir⁴. Ancak bazı

¹ 5510 sayılı Kanun, 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

² Yusuf Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 5. Basım, Bursa: Dora Yayınevi, 2013, s.181; Mustafa Kuruca, "İdari Para Cezalarında Tahakkuk Zamanlaşımı", Yaklaşım, Sayı: 214, (Ekim 2010), s.225.

³ 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesi esas alındığında, sigortalıları 4/I-a'lılar, 4/I-b'liler ve 4/I-c'liler olarak ifade etmek gerekmektedir. Ancak günlük hayatta konuşma dilinin sağladığı kolaylık dolayısıyla 4/a'lılar, 4/b'liler ve 4/c'liler olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda makale içerisinde kısaltmalar 4/a'lılar şeklinde yapılmıştır. Benzer kullanım için bkz., Alper, s.81.

⁴ Ali Güzel/A. Rıza Okur/ Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 14. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s.187.

durumlarda belgelerin yasal süreleri dışında SGK'ya verilmiş /gönderilmiş olması idari para cezasına konu edilmemektedir. Aşağıda SGK'ya yasal süresi dışında verilmesine rağmen süresi içinde yapılmış bildirim olarak değerlendirilen ve idari para cezasına konu edilmeyen diğer bir ifadeyle idari para cezası uygulanmayacak olan bildirimlerin neler olduğuna açıklık getirilmesi amaçlanmıştır.

II- BİLDİRİMLERİN GEÇ YAPILMASINA BAĞLI İDARİ PARA CEZALARI VE İDARİ PARA CEZASINA KONU EDİLEMEYECEK BİLDİRİMLER

Sosyal sigortaların amacına uygun ve düzenli bir biçimde uygulanmasını sağlamak amacıyla 5510 sayılı Kanun ile işverenlere birçok önemli görevler yüklenmiştir. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerini aksatan işverenler için yaptırım olarak idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanunda, daha ziyade mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu⁵na paralel düzenlemelere yer verilmiş ve uygulanacak idari para cezaları yönünden de ceza miktarları 506 sayılı Kanun'da olduğu gibi asgari ücrete endekslenmiştir⁶.

Diğer bir anlatımla, 5510 sayılı Kanuna göre idari para cezası miktarları belirlenirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun⁷ 39 uncu maddesinde düzenlenen sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için fiilin oluştuğu tarihte yürürlükte bulunan brüt asgari ücret esas alınmaktadır. SGK tarafından uygulanan idari para cezalarında brüt asgari ücretin esas alınmasının yanı sıra diğer önemli bir husus idari para cezaları uygulanırken fiilin işlendiği tarihin esas alınmasıdır. Dolayısıyla "fiilin işlendiği tarih" kavramının ne anlama geldiğinin açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir. Fiilin işlendiği tarihten kast edilen, işverenlerce yapılması gereken bildirim hiç yapılmaması veya geç yapılması durumunda, yasal bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi gereken son günün fiilin işlendiği tarih olarak esas alınmasıdır⁸.

Daha anlaşılır bir ifadeyle, 5510 sayılı Kanuna göre bildirimlerin yapılmamasına veya geç yapılmasına bağlı olarak idari para cezaları tahakkuk ettirilirken Kurumca tespitini yapıldığı ya da bildirim işveren tarafından geç yapıldığı tarihteki brüt asgari ücret değil bildirim yapılması gereken son günde yürürlükte bulunan brüt asgari ücret esas alınarak idari para cezaları tahakkuk ettirilmektedir. Örneğin; kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca 2013/Temmuz ayında işverenin 2012 yılı kayıt ve belgelerinin incelendiğini, inceleme sonucunda 2012/Nisan

⁵ 506 sayılı Kanun, 29.30.31/07/1964, 1/8/1964 tarihli ve 11766-11779 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.187; Alper, s.181.

⁷ 4857 sayılı Kanun, 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁸ Kuruca, s.226.

ayında çalışan sigortalıların prime esas kazançlarının Kuruma eksik bildirildiğinin tespit edildiğini ve kayıt inceleme tutanağının 18/09/2013 tarihinde düzenlenerek imza altına alındığını varsayalım.

Yukarıda belirtilen şekilde bir tespit varlığı halinde işverenden, 2012/Nisan ayında eksik beyan ettiği miktar üzerinden ek aylık prim ve hizmet belgesi (APHB) düzenleyerek kuruma vermesi istenecektir. İşverenin belgeyi düzenleyerek Kuruma vermemesi halinde ise belge Kurumca re'sen düzenlenerek işleme alınacaktır. Gerek işveren tarafından Kurumun istemi üzerine verilen 2012/Nisan dönemine ait APHB, gerekse işverenin istemi dikkate almayarak APHB vermemesi durumunda, 2012/Nisan dönemine ait tahakkuk edecek primlerin karşılığı işverenden tahsil edilecektir. Bunun yanı sıra işveren hakkında, 2012/Nisan ayı ek APHB'nin yasal süresi içinde Kuruma verilmemesi nedeniyle idari para cezası uygulanacaktır. Ancak, idari para cezası uygulanırken tespit yapıldığı 2013/Temmuz ayındaki brüt asgari ücret olan 1.021,50 TL değil, fiilin işlendiği tarih yani 2012/Nisan ayı ek APHB'nin⁹ Kuruma verilmesi gereken son gün olan 23 Mayıs 2012 tarihinde yürürlükte bulunan brüt asgari ücret esas alınacaktır. Dolayısıyla işveren hakkında iki asgari ücret (886,50 X 2 = 1773,00 TL) tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

A- İşyeri Bildirgesi Geç Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilemeyecek İstisnai Haller

Tüm işyerlerinin SGK tarafından tespite dayalı olarak tescil edilmesi mümkün değildir. Buna bağlı olarak da işverenler, işyerlerini SGK'ya bildirmekle yükümlü kılınmıştır¹⁰. Dolayısıyla bildirimde aksine bir tespit yoksa işveren beyanına itibar edildiğini söylememiz mümkündür. İşverenler, 5510 sayılı Kanunun 4 uncu maddesi birinci fıkrası (a) bendinde sayılan kişileri çalıştıran (iş/hizmet akdine istinaden çalışanlar) işverenler, örneği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği¹¹ (SSİY) ekinde bulunan işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte SGK'ya vermekle yükümlüdür¹². Tersinden ifade etmek gerekirse, işyeri bildirgesinin en geç işçi çalıştırılmaya başlanıldığı gün SGK'ya verilmesi halinde bildirim yasal süresi içinde yapıldığı kabul edilir.

5510 sayılı Kanunun 4 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan kişileri çalıştırmayan gerçek ya da tüzel kişiler başka kanunlara göre işveren sıfatı¹³ kazanmış olsalar dahi 5510 sayılı Kanun hükmüne göre işveren sayılmazlar.

⁹ Sosyal güvenlik mevzuatına göre, ek aylık prim ve hizmet belgeleri de asıl aylık prim ve hizmet belgeleri gibi en geç takip eden ayın 23'üne kadar Kuruma verilmelidir.

¹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.237.

¹¹ 12/05/2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

¹² Mustafa Kuruca, "İdari Para Cezalarına Neden Olan Fiiller ve Tahakkuk Zamanlaşımı" Yaklaşım Dergisi, Sayı:213 (Eylül 2010):225-228.

¹³ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işvereni, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak ifade etmektedir. Bu tanım gereği sadece

Yani işyerinde 4/a kapsamında sigortalı çalıştırmayan bir işverenin SGK'ya işyeri bildirgesi vererek işyeri dosyası tescil ettirmesine gerek yoktur. İşyeri dosyası tescil edilebilmesi için işyerinde mutlaka 4/a kapsamında kabul edilen en az bir kişinin çalışıyor olması şarttır¹⁴.

5510 sayılı Kanun'un 11 inci maddesinde işyeri tesciline ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Daha önce de ifade edildiği üzere, işyerini bildirme yükümlülüğü işverene aittir. İşyeri bildirgesi verilmesi işleminin (e-tescil sistemine geçilene kadar) Kurum tarafından belirlenen matbu formun doldurularak bildirim en geç sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihte, elden ya da iadeli taahhütlü posta yolu ile yapılması gerekmektedir (SSİY m. 27/I).

İşyeri bildirgesinin yasal süresi dışında verilmesi veya hiç verilmemiş olması nedeniyle uygulanacak idari para cezası miktarı işverenin defter tutup tutmamasına, defter tutmakla yükümlü ise hangi defteri tuttuğuna bağlı olarak değişmektedir. Şöyle ki, işyeri bildirgesinin yasal süresi içinde verilmemesi nedeniyle uygulanacak idari para cezası miktarı, defter tutmayanlar için bir, diğer defter tutmakla yükümlü olanlar için iki, bilanço usulüne göre defter tutmakla yükümlü olanlar için ise üç asgari ücret tutarındadır¹⁵. Özellikle belirtmeliyiz ki; işyeri bildirgesi, işveren tarafından verilmesi gereken son günden itibaren bir aylık süre içinde verilir ve tahakkuk eden idari para ceza tutarı tebliğ süresi beklenmeden veya cezanın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde ödenirse uygulanan cezanın % 81,25'i terkin edilerek kalan miktar tahsil edilmektedir¹⁶ (5510, m.102/II).

Bir diğer anlatımla, 6270 sayılı Kanununun 11 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinin ikinci fıkrasında yapılan değişik sonucu, 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

bir stajyer istihdam eden yeminli mali müşavir 5510 sayılı Kanun gereği işveren sıfatı kazanmaz iken 6331 sayılı Kanun gereği işveren sayılmaktadır.

¹⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.235.

¹⁵ Müjdat Şakar, *Sosyal Sigorta Uygulaması*. Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s.207-208.

¹⁶ İşyeri bildirgesinin, verilmesi gereken son günden itibaren yani işçi çalıştırılmaya başlanılan günden itibaren bir ay içinde işveren tarafından kendiliğinden verilmesi ve uygulanan idari para cezasının 15 gün içinde ödenmesi halinde cezanın dörtte üçü silinmektedir. Kalan dörtte bir tutarının ise peşin ödeme nedeniyle %25'i peşin ödeme indirimi olarak terkin edildiğinden uygulanan cezanın yalnızca %18,75'i tahsil edilmektedir. Bkz., Murat Göktaş/Murat Özdamar, "Süresi Dışında Yapılmakla Birlikte İdari Para Cezası Uygulanmayan Bildirimler" Yaklaşım Dergisi Sayı: 232 (Nisan 2012), s.205.

itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezanın dörtte bir oranına karşılık gelen tutarı üzerinden tahsilat yapılır. Dolayısıyla bu düzenlemeyi bir anlamda pişmanlık indirimi olarak da nitelememiz mümkündür.

Diğer taraftan 5510 sayılı Kanuna göre, işyeri bildirgesinin geç verilmesi veya verilmemesi durumlarında idari para cezası uygulanmamasına ilişkin özel bir istisnaya yer verilmemiştir. Ancak genel istisna sayılan hallerde, işyeri bildirgesinin kanunda belirtilen süre dışında verilmesi halinde idari para cezası uygulanmaması söz konusu olmaktadır. Genel istisnaların neler olduğu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁷nda belirtilmiştir. Borçlar Kanununun 93 üncü maddesine göre; ifa zamanı veya sürenin son günü, kanunlarda tatil olarak kabul edilen bir güne rastlar ise süre, kendiliğinden bu günü izleyen ve tatil olmayan ilk güne geçer. Bu bağlamda genel istisna olarak sayabileceğimiz ilk durum işyeri bildirgesinin verilmesi gereken son günün resmi tatil gününe rastlamasıdır.

Böylesi bir durumda işyeri bildirgesi, tatili takip eden ilk iş gününde verildiğinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilir. Örneğin; 24 Ağustos 2013 Cumartesi günü ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlayan işveren işyeri bildirgesini resmi tatili takip eden ilk işgünü olan 26 Ağustos 2013 Pazartesi günü verdiğinde bildirgenin yasal süresi içinde verildiği kabul edilerek geç bildirimle ilgili idari para cezası uygulanmaz.

Bir diğer istisna ise işyerinin ilk defa mali tatil döneminde 5510 sayılı Kanun kapsamına girmesidir. Yani işyerinde ilk defa sigortalı çalıştırılmaya başlanılan tarihin mali tatil dönemine denk gelmesidir. 5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun¹⁸un 1 inci maddesi gereği, her yıl temmuz ayının birinden yirmisine kadar (yirmisi dahil) malî tatil uygulanır. Haziran ayının son gününün tatil günü olması halinde, malî tatil, temmuz ayının ilk iş gününü takip eden günden başlar. Dolayısıyla bu tarihler içinde ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlayan ve en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte işyeri bildirgesi vermekle yükümlü olan işverenler için işyeri bildirelerinin verilme süresi 27 Temmuz tarihine uzamaktadır¹⁹. Örneğin; ilk defa 5 Temmuz 2013 tarihinde sigortalı çalıştırmaya başlayan bir işveren en geç 27 Temmuz 2013 tarihine kadar işyeri bildirgesini kuruma verdiğinde bu bildirim yasal süresi içinde yapılmış sayılır. Dolayısıyla bu durumdaki işveren hakkında işyeri bildirgesini geç verildiği gerekçesiyle idari para cezası uygulanamaz.

İşyeri bildirgesinin verilmesi gereken süreyle ilgili olarak çalışma izni alınmış yabancı uyruklu sigortalı çalıştıran işverenler tarafından verilecek işyeri bildireleri için özel bir istisna söz konusudur. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri

¹⁷ 6098 sayılı Kanun, 04/02/2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

¹⁸ 5604 sayılı Kanun 28/03/20007 tarih ve 26476 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

¹⁹ Murat Göktaş/Murat Özdamar, "Mali Tatil Döneminde SGK Bildirimlerinin Süresi" Yaklaşım Dergisi, Sayı:11 (Temmuz 2010), s.179.

Hakkında Kanun²⁰un 12 inci maddesinde; Türkiye dışında ikamet eden yabancılar, çalışma izni başvurularını buldukları ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapacakları, temsilciliklerin bu başvuruları doğrudan Bakanlığa ileteceği, Bakanlığın ilgili mercilerin görüşlerini alarak 5 inci maddeye göre başvuruları değerlendireceği, durumu uygun görülen yabancılar çalışma izni verileceği, bu iznin ancak gerekli çalışma vizesi ile ikamet izninin alınması halinde geçerli olacağı, çalışma izin belgesini alan yabancıların, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde ülkeye giriş vizesi talebinde bulunmaları, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığına ikamet tezkeresi almak için başvurularının zorunlu olduğu hüküm altına alınmıştır. 4817 sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği²¹ nin 7 inci maddesinde ise yurtiçinden yapılan çalışma izin başvurularında çalışma izni verilmesi halinde izin belgesinin tebliğ tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi almak için emniyet makamlarına başvuruda bulunulmasının zorunlu olduğu, aksi halde çalışma izninin geçerlilik kazanmayacağı belirtilmiştir.

Çalışma izni verilen yabancı uyruklu kişilerin çalışma izin belgesini aldıkları tarihten itibaren en geç 30 gün içinde çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi almak için emniyet makamlarına başvurması gerektiğini dikkate alan SGK, ilgili yabancı uyruklu kişiyi sigortalı olarak beyan edecek olan işverenin, çalışma izni alan yabancı uyruklu kişinin emniyet makamlarına müracaat ettiği tarihi takip eden 15 inci gün akşamına kadar işyeri bildirgesi vermesi halinde işyeri bildirgesinin yasal süresi içinde verildiğini kabul etmektedir²². 5510 sayılı Kanunda sayılmayan bu istisnanın isabetli olduğunda da şüphe yoktur.

B- Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi Geç Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilemeyecek İstisnai Haller

5510 sayılı Kanun'un 8 inci maddesine göre, işverenler, 4/a kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesiyle ve e-sigorta yoluyla SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. Diğer bir anlatımla 5510 sayılı Kanuna göre, işe giriş bildireleri en geç sigortalının işe başladığı tarihten bir gün önce SGK'ya verilmelidir (5510 m. 8/I). Sigortalı işe giriş bildirgesinin işe başlamadan bir gün önce SGK'ya verilmesi asıl olmakla birlikte sigortalı işe giriş bildirelerinin verilme süreleri ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunda özel istisnalara da yer verilmiştir.

Şöyle ki; inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, sigortalı işe giriş bildirgesi en geç sigortalının çalışmaya başlatıldığı gün verildiğinde bu bildirim yasal süresi içinde yapılmış kabul edilmektedir. (5510 m. 8/I-a). Yine,

²⁰ 4817 sayılı Kanun, 06.03.2003 tarih ve 25040 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²¹ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği, 29.08.2003 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²² SGK, 16.07.2013 tarihli ve 11793421 sayılı Genel Yazı

SGK'ya ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde işe başlatılan sigortalıların işe giriş bildiremeleri söz konusu bir aylık sürenin son gününe kadar Kuruma verildiğinde bu bildirimler de yasal süresi içinde yapılmış sayılmaktadır (5510 m. 8/I-b).

Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılan sigortalılar, kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu²³na göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınan sigortalılar için verilmesi gereken sigortalı işe giriş bildiremeleri de çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde SGK'ya e-sigorta yoluyla verilirse ilgili sigortalı işe giriş bildirgesi, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılmaktadır.

İlk defa sigortalı çalıştırmaya başlayan işyerleri için getirilen istisna 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulamadan daha farklı olduğundan konunun örnekle açıklanması yararlı olacaktır. Örneğin; ilk defa 15 Mart 2013 tarihinde işyerinde 4/a kapsamında 5 sigortalı çalıştırmaya başlayan işveren işyeri bildirgesini işçi çalıştırmaya başladığı aynı gün yani 15 Mart 2013 tarihinde Kuruma vererek işyerini yasal süresi içinde tescil ettirmiştir. Bu işverenin 20 Mart 2013 tarihinde 4 işçi, 05 Nisan 2013 tarihinde ise 2 işçi daha çalıştırmaya başladığını varsayalım. İşverenin işe aldığı kişilerin işe giriş bildiremelerini en geç ne zaman Kuruma vermesi halinde bildirimler yasal süresi içinde yapılmış olacaktır?

506 sayılı Kanun dönemindeki uygulama devam ettirilmiş olsaydı işveren, tescil tarihinde işe aldığı 5 çalışanın sigortalı işe giriş bildirgesini bir aylık süre olan 15 Nisan 2013 tarihine kadar SGK'ya bildirebilecekti. Bir aylık süre içinde işe aldığı diğer çalışanlarının sigortalı işe giriş bildiremelerini ise en geç bir gün öncesinden e-sigorta yoluyla SGK'ya vermesi gerekcekti. 5510 sayılı Kanunun geneli itibarıyla yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren bu uygulamaya son verilerek, ilk defa işçi çalıştırmaya başlayan işverenler için daha makul ve anlaşılabilir bir uygulama getirilmiştir. Örneğimizden hareketle öncelikli olarak işyerinin kanun kapsamına alındığı tarih göz önünde bulundurulacaktır. İlk defa işçi çalıştırılmaya başlanan 15 Mart 2013 tarihinden itibaren bir ay içinde yani en geç 15 Nisan 2013 tarihine kadar, söz konusu bir aylık süre içine işe alınan işçilerin tamamının (11 işçinin) sigortalı işe giriş bildirgesi e-sigorta yoluyla SGK'ya gönderildiğinde yapılan bu bildirimler yasal süresi içinde yapılmış sayılacaktır.

İşe alınan sigortalıların Kuruma bildiri için sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesi işlemi dışında yapılan bildirimlerin (dilekçe ile bildirim yapılması gibi) geçerli kabul edilmeyeceği ve işveren hakkında idari para cezası uygulanacağı da bilinmesi gerekmektedir²⁴.

²³ 4447 sayılı Kanun, 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²⁴ Mustafa Keskin/Naci Şahin, *İşveren Yükümlülükleri ve Uygulama Esasları*, İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2010, s.32.

5510 sayılı Kanununun 100 üncü maddesinde, sigortalı işe giriş bildirgesinin SGK'ya verilme süresiyle ilgili bir diğer istisnaya yer verilmiştir. Kanununun 100 üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre “*Belge veya bilgileri internet, elektronik ve benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulan gerçek ve tüzel kişilerin, Kurum'un bilgi işlem sistemlerinin herhangi bir nedenle hizmet dışı kalması sonucu belge ve bilgiyi, bu Kanun'da öngörülen sürenin son gününde Kurum'a göndermemesi (ve muhteviyatı primleri de yasal süresi içinde ödeyememesi) halinde, sorunların ortadan kalktığı tarihi takip eden beşinci işgününün sonuna kadar belge veya bilgiyi gönderir (ve muhteviyatı primleri de aynı sürede Kurum'a öder) ise bu yükümlülükleri Kanun'da öngörülen sürede yerine getirmiş kabul edilmektedir.*”

5510 sayılı Kanundaki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, SGK'nın bilgi işlem sisteminde meydana gelecek arızalar nedeniyle bildirimlerin arızanın kalktığı tarihi takip eden beşinci iş gününün sonuna kadar verilmesi durumunda yapılan bildirimler yasal süre içinde yapılmış kabul edilecektir. Ancak belirtmeliyiz ki; işverenlerin işe giriş bildirgesini bilgi işlem arızası olduğu gerekçesiyle süresi dışında verdiğini iddia edebilmesi her zaman söz konusu değildir. Şöyle ki; bilgi işlem sistemi arızasının SGK Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü yetkililerince imzalanacak bir tutanak ile tevsik edilmesi gerekmektedir (SSİY, m. 5/III). Böylesi elektronik arızalar diğer bir ifade ile maddi imkânsızlıklar SGK tarafından işe giriş bildirgesi menüsünden işverenlere duyurulmaktadır²⁵.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği²⁶nde (SSİY), işe giriş bildirgesinin SGK'ya verilme süresiyle ilgili olarak çok sayıda istisnaya yer verilmiştir. SSİY'nin 11 inci maddesinin üçüncü fıkrası (ç) bendine göre; “*ilk işyerindeki çalışmasına ait sigortalı işe giriş bildirgesi Kurum'a verilerek, tescil işlemi yapılmış olan sigortalının, naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka ünitelerde tescil edilmiş diğer işyerinde çalışmaya başlaması veya işyerinin aynı il içinde başka bir ünitenin görev bölgesine nakledilmesi hâlinde yeni işyeri numarası üzerinden yapılan sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi dışında*” verilmesi halinde dahi işe giriş bildirgesinin yasal sürede verilmiş olduğu kabul edilerek işverenlere idari para cezası uygulanmaz.

Buradan şubeler arası nakillerde işe giriş bildirgesinin verilmesine gerek olmadığı sonucu çıkarılmamalıdır. Sigortalıların, işverenin bir şubesinden diğer şubesine gönderilmesi halinde de muhakkak sigortalı işe giriş bildirgesi SGK'ya verilmelidir. İstisna sadece işe giriş bildirgesinin geç verilmesine bağlı olarak idari para cezası uygulanmayacağına ilişkindir. Ayrıca idari para cezası uygulanmaması için işverenlerin e-sigorta yoluyla işe giriş bildirgesini verdiklerinde istisnai durum seçimini

²⁵ Göktaş/Özdamar, (Nisan 2012), s.206.

²⁶ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

yapılmaları gerekmektedir²⁷. Bildirim istisnai durum seçilmeden yapılırsa bu kez SGK bilgi işlem sistemi tarafından işveren hakkında otomatik olarak idari para cezası tahakkuk ettirilecektir. Tahakkuk eden idari para cezası ise ancak uygulanan idari para cezasına itiraz edildikten sonra iptal edilebilecektir.

İlk işyerindeki çalışmasına ait sigortalı işe giriş bildirgesi Kurum'a verilerek, tescil işlemi yapılmış olan sigortalının, naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka ünitelerde tescil edilmiş diğer işyerinde çalışmaya başlaması veya işyerinin aynı il içinde başka bir ünitenin görev bölgesine nakledilmesi hâlinde yeni işyeri numarası üzerinden yapılan sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi dışında verilse dahi işverene ceza uygulanmamasına yönelik düzenleme yapılmasının gerekçesi, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri doğrultusunda iş akdinin sonlanmaması diğer bir ifade ile işçi açısından İş Kanunu'nun 17, 24 veya 25 inci madde hükümlerinin işletilmemesidir. Dolayısıyla bu nitelikte bir işe giriş bildirgesi verilmesi fiili bir işe girişi değil farazi bir işe girişi ifade etmektedir. Gerçekte işçinin işyerine yeni bir girişi değil, sadece 5510 sayılı Kanun gereği bildirme vermeye dayalı şekil şartının yerine getirilmesi söz konusudur.

Örneğin; işçi 15 Nisan 2013 tarihinde işverenin Beyoğlu şubesinden ayrılıp 16 Nisan 2013 tarihi itibarıyla Kadıköy şubesinde çalışması fiili bir işten çıkış- işe giriş işlemi olmamakla birlikte sigortalılık bildirimleri ilk 15 gün için Beyoğlu SGK Merkezinde işlem gören işyeri dosyası üzerinden yapılacak sonraki 15 günlük bildirim ise Kadıköy SGK Merkezinde işlem gören işyeri dosyasından yapılacaktır. Burada işçinin sanki 16 Nisan 2013 tarihinde işyerinde ilk defa çalışacakmış gibi işe giriş bildirgesi verilmesinin işçinin fiili işe girişine değil bildirmeye dayalı işlemlerin tamamlanmasına yönelik bir uygulama olduğunu söyleyebiliriz.

Yeri gelmişken SGK'nın, SSİY'deki düzenlemenin temel nedenini kavramasına dayalı hatalı bir uygulamasından da bahsetmeliyiz. SGK, işyerinin ihale kapsamında bir iş olması durumunda işçinin iş bitiminde işverenin diğer ihale kapsamındaki bir işyerine ya da işverenin merkez veya şube işyerine girecek işçiler için iş akdi sonlanmamış olsa dahi yeni çalışacak olduğu işyerinden işe giriş bildirgesinin eski çalıştığı işyerinden de işten çıkış bildirgesinin verilmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁸. Uygulamanın SSİY'nin 11 inci maddesinde düzenlenen amaca aykırı olduğu bir yana, SSİY'nin 11 inci maddesinde ihaleli işler için ayrı bir istisna düzenlemesi bulunmadığını da özellikle belirtmeliyiz. Kaldı ki; karara konu olan işyeri de ihaleli iş kapsamında değildir.

²⁷ Murat Göktaş/Mürsel Baki, "Hizmet Akdi İlişkisi Sona Ermeden Aynı İşverenin Bir Başka İşyerinde Çalışmaya Başlayacak Sigortalılar İçin İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgesi Verilmesi Zorunlu mu?" Sosyal Güvenlik Dünyası, Sayı:68 (Temmuz-Ağustos 2010), s.61.

²⁸ SGK, Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'nın 4 Hiaziran 2012 tarihli ve 21969590 sayılı yazısı

Ayrıca belirtmeliyiz ki, işyeri bildirgesi verme süreleriyle ilgili olarak düzenlenmiş genel istisnalar sigortalı işe giriş bildirelerinin verilmesinde de geçerlidir. Dolayısıyla yukarıda işyeri bildirgesi bölümünde belirtildiği üzere, sigortalı işe giriş bildireisinin verilmesi gereken son günün resmi tatil gününe rastlaması halinde (Pazar ve Pazartesi²⁹ işe alınan sigortalılar için geçerlidir) işe giriş bildirgesi resmi tatili takip eden ilk iş günü (Pazartesi günü) verilebilmektedir³⁰. Aynı şekilde Mali Tatil³¹ tarihleri arasında işe alınan sigortalılara ait işe giriş bildireleri de 27 Temmuz tarihine kadar SGK'ya e-sigorta yoluyla verilirse işe giriş bildireleri yasal süresi içinde verilmiş sayılacaktır.

Sigortalı işe giriş bildirelerinin geç verilmesi halinde idari para cezası uygulanmayacak olan yeni bir düzenleme daha bulunmaktadır. SŞİY, m.58/V hükmü gereği, Kanununun 30 uncu maddesinin beşinci fıkrası gereğince tercih değişikliği talebinde bulunanların bu değişikliğe ilişkin talepleri, sigortalı işe giriş bildirgesi ile yapılacak ve sigortalı işe giriş bildirelerinin geç verilmesinden dolayı da işverene idari para cezası uygulanmayacaktır. Diğer bir ifade ile yaşlılık aylığı alanlardan yaşlılık aylığı kesilerek tüm sigorta kollarına tabi tutulmasını isteyenler ile yaşlılık aylığı kesilenlerden daha sonra sosyal güvenlik destek primine tabi tutulma taleplerinin bu talepleri de işveren aracılığı ile sigortalı işe giriş bildirgesi vermek suretiyle gerçekleştirilecektir. Ayrıca tüm sigorta kollarına tabi olmak isteyenlerin aylıkları, bildirim Kurum kayıtlarına geçtiği tarihi izleyen ödeme dönemi başında kesilecek, sosyal güvenlik destek primine tabi olmak isteyenlerin aylıkları ise, bildirim Kurum kayıtlarına geçtiği tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren Kanununun 30 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendi gereğince yeniden hesaplanmak suretiyle başlatılacaktır. Dolayısıyla sigortalının hak kaybı yaşamaması adına idari para cezası uygulanmayacak olsa dahi işe bu nitelikteki sigortalı işe giriş bildirelerinin süresi geçirilmeksizin, hiç olmazsa sigortalının aylık ödeme döneminden önce yapılması olası hak kayıplarını önleyecektir.

İşe giriş bildirelerinin verilmemesine veya yasal süresi dışında verilmesine bağlı idari para cezaları işverenin kendiliğinden verme hali için bir asgari ücret, mahkeme kararı ya da denetim elemanları tarafından tespit halinde iki asgari ücret, aynı yıl içinde tespitin tekrerrü halinde beş asgari ücret tutarındadır³². İşe giriş bildirgesi verilmesi gereken son günden itibaren işveren tarafından bir aylık süre içinde kendiliğinden verilir ve ceza tutarı 15 gün içinde ödenirse ödenecek idari para cezası miktarı uygulanan cezanın %18,75'ine karşılık gelmektedir (5510. m. 102/II-V).

²⁹ Cumartesi işe alınan işçinin işe girişi en geç Cuma günü verilmelidir.

³⁰ Erden Çakar/ Murat Özdamar, "5510 Sayılı Kanun'a Göre Sigortalılığın Başlangıcı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na Bildirilmesi" Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 92 (Mart-Nisan 2009), s.302.

³¹ Mali tatilin ilk günü işe başlayacak sigortalının işe girişi en geç bir gün önce verilmelidir.

³² Alper, s. 181-182.

506 sayılı Kanununun 140 ıncı maddesinde düzenlendiği gibi 5510 sayılı kanununun 102 inci maddesinde de idari para cezaları için bir zaman aşımı düzenlemesi bulunmaktadır. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanununun, 506 sayılı Kanuna paralel biçimde idari para cezalarında tahakkuk zaman aşımına yer verdiğini söylemekle birlikte bu sürenin 5510 sayılı Kanun ile 10 yıla çıkarıldığını da özellikle belirtmemiz gerekir. Bunun sonucu olarak 30 Eylül 2008 tarihi ve öncesinde işe girenler için işe girdiği tarihten itibaren 5 yıllık süre içinde, 1 Ekim ve 2008 tarihi ve sonrasında işe girenler için ise işe girdiği tarihten itibaren 10 yıllık süre içinde sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesi/geç verilmesi gerekçesiyle idari para cezası uygulanmamış ise diğer bir ifade ile işveren işe giriş bildirgelerini yasal süresinde vermemiş ya da yasal süresi dışında vermekle birlikte idari para cezası işe giriş tarihini takip eden tarihten itibaren zaman aşımı süresi içerisinde işverene tebliğ edilmemiş ise işverene idari para cezası tebliğ edilmesi ve işverenden bu cezayı ödemesi beklenemez. Örneğin; 15 Ekim 2007 tarihinde işe giren sigortalıya ait işe giriş bildirgesi işveren tarafından 10 Mart 2013 tarihinde verilmiş ise işverene işe giriş bildirgesinin geç verilmesi gerekçesi ile idari para cezası uygulanmayacaktır³³.

C- Sigortalı İşten Çıkış Bildirgesi Geç Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilemeyecek İstisnai Haller

5510 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesine göre, işverenler, 4/a kapsamında sayılan sigortalılardan, çalışma ilişkileri sona erenlere ilişkin sigortalı işten çıkış bildirgesini işten ayrılış tarihini takip eden 10 gün içinde e-sigorta yoluyla SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük ilk olarak 5838 sayılı Kanunla getirilmiş ve 3 Ağustos 2009 tarihinde uygulanmaya başlamıştır. Bu tarihten sonra işten çıkanlara ait sigortalı işten çıkış bildirgelerini 10 gün içinde vermeyen işverenlere, ilk olarak bir asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmış ancak bu ceza daha sonra 5510 sayılı Kanununun 102 inci maddesinde değişiklik yapan 6283 sayılı Kanunla 1/10 asgari ücret tutarına düşürülmüştür³⁴.

Diğer bir anlatımla, 5510 sayılı Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi 6283 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi ile değiştirilmiştir. Getirilen yeni düzenlemeye göre *“işten çıkış bildirgesini süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekil ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyen işverenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacaktır”*.

³³ SGK'nın 1 Ağustos 2012 tarihli ve 2012-27 sayılı Genelgesi.

³⁴ Göktaş/Özdamar, (Nisan 2012), s.207.

İşten çıkış bildirgesinin verilme süresiyle ilgili olarak SSİY'nin 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında istisnai bir düzenlemeye yer verilmiştir. Şöyle ki; 4/a kapsamındaki sigortalılardan, naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka ünite de tescil edilmiş diğer bir işyerinde çalışmak üzere işten ayrılanlar için veya işyerinin aynı il içinde başka bir ünitenin görev bölgesine nakledilmesi halinde eski işyeri numarası üzerinden yasal süresi dışında verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi de süresinde verilmiş sayılmaktadır.³⁵ Belirtmeliyiz ki, SSİY'nin 25 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki bu düzenleme işe giriş bildirgesinde olduğu gibi, işten çıkış bildirgesinin verilmemesi anlamına gelmemektedir. Daha yalın bir ifadeyle bahsi edilen bu düzenleme işten çıkış bildirgesinin verilme süresiyle ilgilidir.³⁶ Bu bağlamda, SSİY hükmü gereği işten çıkış bildirgesinin SGK'ya mutlaka verilmesi ama süresi dışında verilmesi halinde de idari para cezası uygulanmaması gerektiğini söyleyebiliriz.³⁷

Yazının bundan önceki bölümünde de belirtildiği üzere; işverenin yapmış olduğu işin ihale kapsamında olup olmaması bu istisna için bir engel teşkil etmeyecektir. Dolayısıyla SGK'nın 4 Haziran 2012 tarihli ve 21969590 sayılı yazısını yeniden gözden geçirmesi gerektiği açıktır. Burada belirtmemiz gerekir ki; bu nitelikteki görüşler için SGK'nın bir mevzuat daire başkanlığı kurması ve verilecek olan görüşlerde, 5510 sayılı Kanun dışında 5510 sayılı Kanunla ilintili olan 4857 sayılı İş Kanunu gibi diğer temel kanunlardaki hükümlerinde dikkate alınarak görüş oluşturulması gerekmektedir.

SSİY'de işten çıkış bildirgesiyle ilgili olarak bir istisnai düzenlemeye daha yer verilmiştir. SSİY ile getirilen bu yeni istisna, işten çıkış bildirgesi verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulanmasını öngörmekte olup 5510 sayılı Kanunda düzenlenmemiş olan bir yükümlülüğün ve bunun uzantısı olan idari para cezası uygulamasının SSİY ile getirilmiş olmasının 5510 sayılı Kanuna aykırı olduğunu özellikle belirtmeliyiz.

SSİY'nin 25 inci maddesi yedinci fıkrası hükmüne göre, 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine istinaden iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca, göreve iadesine karar verilen sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebliğatin alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar verilen sigortalı işten ayrılış bildireleri yasal süresinde verilmiş sayılmaktadır.

³⁵ Göktaş/Özdamar, (Nisan 2012), s.208.

³⁶ Göktaş/Baki, s.64.

³⁷ Murat Göktaş, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Müeyyidesi Ağır Bir İşveren Yükümlülüğü" Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 98 (Mart-Nisan 2010), s.214.

SSİY'de yapılan bu düzenleme nedeniyle işverenler, işe iade davasını kazanmasına rağmen işe başlatılmayan işçileri için dört aylık boşa geçen sürelerle ait ücret ve diğer sosyal ödemeleri ihtiva eden aylık prim ve hizmet belgeleri yanında işçinin işe iade talebinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar işten çıkış bildirgesini de vermek zorunda kalacaktır. İşe iade davasını kazanan işçinin, işten çıkış bildirgesi daha önce verildiğine göre işten çıkış tarihinin SGK tarafından 4 ay ötelenmesi ve işverenden çalıştırmadığı bir işçisi için işten çıkış bildirgesi istenmemesi daha isabetli bir düzenleme olacaktır.

5510 sayılı Kanun sigortalılığı çalışma olgusuna bağlamıştır. Çalışma olgusunun varlığı halinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi verilmekte çalışmanın sona ermesi halinde de işten çıkış bildirgesi verilmektedir. Çalışılmadan sigortalı olunan tek hal işe iade davasını kazanan işçinin prim belgesi verilerek 4 ay daha sigortalı beyan edilmesidir. Bu bildirim esasında bir çalışmaya dayanmamaktadır. Farazi olarak çalışılmış gibi sayılmaktadır. Bu nedenle fiilen çalışmayan işçi adına, 4 aylık süre için prim bildirgesi veren işverenden ayrıca işten ayrılış bildirgesi istenmesini doğru bulmak mümkün değildir.

İşyeri bildirgesi ve işe giriş bildirgesinin verilmesiyle ilgili genel istisnalar sigortalı işten çıkış bildireleri için de geçerlidir. Dolayısıyla sigortalı işten çıkış bildirelerinin verilmesi gereken son günün resmi tatil gününe rastlaması halinde işten çıkış bildirgesi, resmi tatili takip eden ilk iş günü olan pazartesi günü verilebilmekte ve verilen sigortalı işten çıkış bildirgesi yasal süresi içinde verilmiş sayılmaktadır. İşten çıkış bildirgesinin verilmesi gereken son günün Mali Tatil dönemlerine denk gelmesi halinde de sigortalılara ait işten çıkış bildireleri 27 Temmuz'a kadar SGK'ya e-sigorta yoluyla verilebilmekte ve bildireler yasal süresi içinde verilmiş sayılmaktadır³⁸.

D- Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin Geç Verilmesi Halinde İdari Para Cezasına Konu Edilemeyecek İstisnai Haller

SGK tarafından sunulan kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından sunulan hizmetlerden sigortalıların yararlanabilmeleri için, 4/a kapsamındaki sigortalılara ait işe giriş bildirelerinin verilmiş olması tek başına yeterli değildir. İşe giriş bildirelerinin yanı sıra işverenler, sigortalıların sosyal güvenlik sicil numarasını, isim ve soy ismini, sigorta primine esas kazanç tutarını (SPEK) ve prim ödeme gün sayısını gösteren, aylık prim ve hizmet belgesi adı verilen belgeyi/bildireyi de Kuruma e-sigorta yoluyla göndermekle yükümlüdür. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ait aylık prim ve hizmet belgeleri, genel kural olarak özel sektör işverenleri tarafından ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 23 üncü günü saat 23.59'a kadar SGK'ya e-sigorta yoluyla gönderilmelidir³⁹.

³⁸ Göktaş/ Özdamar, (Nisan 2012), s.208.

³⁹ Mustafa Kuruca, "Sosyal Güvenlik Hukukunda İdari Para Cezaları" Mali Çözüm Dergisi, Sayı:93 (Mayıs-Haziran 2009), s.240.

5510 sayılı Kanuna göre, APHB'nin yasal süresi dışında ya da e-sigorta yoluyla değil de kâğıt ortamında verilmesi halinde uygulanacak idari para cezaları, düzenleme nedenlerine bağlı olarak farklılık arz etmektedir. Yine süresi dışında verilen APHB'nin asıl ya da ek olması, asıl ya da ek APHB'nin SGK tarafından resen düzenlenmesi ya da ister asıl ister ek olsun APHB'nin yasal süresi içinde SGK'ya verilmediğinin Kurum tarafından tespit edilmesi, uygulanacak idari para cezası miktarlarının tayininde belirleyici unsur olmaktadır. Bir başka ifadeyle, APHB ile ilgili olarak uygulanacak idari para cezaları çeşitli olasılıklara bağlı olarak değişiklik göstermektedir⁴⁰.

Aylık prim ve hizmet belgesinin belirlenen süre içinde verilmemesi halinde her bir fiil için;

APHB'nin asıl olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,

APHB'nin ek olması halinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,

APHB'nin 5510 sayılı Kanununun 86 ncı maddesinin 5 inci fıkrasına istinaden Kurum'ca re'sen düzenlenmesi halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,

APHB'nin mahkeme kararı, Kurum'un 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 Kurum'a 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 uygulanmaktadır (5510, m. 102/c,1-4).

5510 sayılı Kanuna göre, SGK'ya verilmesi gereken APHB'lerin verilmesi ile ilgili olarak SSİY'de çok sayıda istisnaya yer verilmiştir. Buna karşın makale içinde kamu işverenlerinden ziyade özel sektör işverenlerini ilgilendiren düzenlemelere yer verildiğinden özel sektör işverenlerini ilgilendiren istisnalar değerlendirilecektir.

APHB'nin verilmesiyle ilgili olarak ilk istisna, toplu sözleşme gereği geriye dönük APHB verilmesi ile ilgilidir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁴¹na göre toplu iş sözleşmesi akdedilen işyerlerinden dolayı, toplu iş sözleş-

⁴⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.317.

⁴¹ 6356 sayılı Kanun, 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

mesine istinaden geriye yönelik olarak düzenlenmesi gereken ek APHB'nin toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi takip eden ayın 23'üne kadar Kuruma verilmesi durumunda APHB yasal süresinde verilmiş sayılacaktır (SSİY m. 102/III-a; İşveren Uygulama Tebliği⁴², m. 2.2)⁴³.

APHB verilme sürelerine ilişkin ikinci önemli istisna ise işe iade davasını kazanan işçilerle ilgilidir. İşe iade davasını kazanan işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması haline bağlı olarak 4 aylık boşta geçen süreler için verilmesi gereken prim belgelerinin SGK'ya verilmiş tarihleri SSİY'de iki ayrı biçimde düzenlenmiştir.

SSİY'nin 102 inci maddesi üçüncü fıkrası (d) bendi hükmüne göre, 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesine istinaden iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca, göreve iadesine karar verilen sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden aybaşından, başlamak üzere Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilecek süreler içinde verilecek ek veya asıl aylık prim ve hizmet belgeleri yasal süresi içinde verilmiş kabul edilecektir. Dolayısıyla işçinin işe başlamak üzere davet çağrısını alan işveren işçiyi işe başlatmayacak ise işe başlama davetini aldığı tarihi takip eden ayın 23'üne kadar 4 aylık süreye ait prim bildirimlerini verecektir. (SSİY, m.102/III-d)⁴⁴.

İşe iade davasını kazanan işçinin işe iade başvuru talebi sonrası işe başlatılması halinde boşta geçen 4 aylık süreye ilişkin ek APHB verilme süresi yeni SSİY⁴⁵ hükümlerine göre işe başlatılmayan işçiye göre daha farklı belirlenmiştir.

SSİY hükmüne göre 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesine istinaden iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca, göreve iadesine karar verilen sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işverenin işçiyi işe başlatması halinde, davete ilişkin tebligatın işçi tarafından alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden aybaşından, başlamak üzere Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilecek süreler içinde verilecek ek veya asıl aylık prim ve hizmet belgeleri yasal süresi içinde verilmiş kabul edilecektir. Dolayısıyla işçiyi işe başlamak üzere işe başlama

⁴² İşveren Uygulama Tebliği, 01/09/2012 tarih ve 28398 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁴³ Resul Kurt, *Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Ücret, Tazminat, Harcırah ve Diğer Ödemeler*, Ankara: TÜRMOB Yayınları, 2011, s.353.

⁴⁴ A. Can Tuncay/ Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Güncelleştirilmiş 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s.230.

⁴⁵ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik hükümleri 21.08.2013 tarih . ve 28742 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

davet yazısının işçiye tebliğ edildiği tarihi takip eden ayın 23'üne kadar 4 aylık süreye ait prim bildireceğini verecektir.

Daha önceki SSİY'de düzenlenen, "mahkeme kararının kesinleşmesini takip eden 10 iş günlük süre içinde kalmak şartıyla, işçinin işe başlamak için işverene başvurduğu tarihi takip eden ayın 23'üne kadar aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi" şeklindeki Kurum düzenlemesi bazı durumlarda işverene işçiyi işe başlatmak için tanınan süreden önce dolduğu için eleştiri konusu olmuştu⁴⁶. İş Mahkemeleri tarafından feshin geçersizliğine ve işçinin işe iade edilmesine karar verilmesi sonrasında işçinin 10 işgünü içinde işverene işe başlamak üzere başvurması durumunda, 4857 sayılı Kanun, işe başlatılacak işçi için işverene bir aylık işe başlatma süresi tanımaktadır⁴⁷ (4857, m.21/I). Hiç şüphesiz bu süre öylesine belirlenmemiş, aksine sonuçları önceden öngörülerek düzenlenmiştir. Bu anlamda bir aylık süre işçinin işe başlama talebinde samimi olup olmadığına da belirgin etkilere sahiptir. Zira işveren davet edecek, işçi de davete icabet ederek samimiyetini gösterecektir⁴⁸. İşe iade davasını kazanan işçi için prim belgesi verme sürelerinin SSİY'deki bu yeni düzenlemeyle değiştirilmiş olması işe başlatılacak işçiler için isabetli olmakla birlikte işçinin işe başlatılmaması hali için belirlenen prim belgesi verme sürelerinin İş Kanununun m.21/I hükmüyle çeliştiğini de belirtmeliyiz.

Esasında işe iade davasını kazanmasına rağmen işe başlatılmayan işçi için, işverenden SGK'ya vermesi beklenen prim belgeleri her durumda işçinin işe başlamak üzere başvurusundan sonraki 30 günden daha ileri bir tarih olmalıdır. Prim belgesi verme süresinin bu şekilde belirlenmesi, işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmaması kararını sonuna kadar kullanmasına katkı yapacaktır. Yeni SSİY, işe iade davasını kazanan işçiyi işe başlatması için işverene tanınan bir aylık süreyi yine göz ardı etmiştir. Ekmekçi'nin de belirttiği gibi bu çözüm şekli hukuki gaflarla doludur ve İş Kanunu'nun işe iadeyi konu alan hükümleriyle ciddi şekilde çelişmektedir⁴⁹. Buna rağmen uygulamadan vazgeçilmemiş, 12 Mayıs 2010 tarihli eski SSİY ve 1 Eylül 2012 tarihli İşveren Uygulama Tebliği ile sürdürülen hatalı uygulamaya yeni SSİY ile de devam edilmiştir.

SGK'nın bu yersiz uygulaması ile bazı durumlarda işçi, daha işe başlamadan sanki işe başlatılmayacakmış varsayımından hareketle işverenden prim belgesini vermesi istenmektedir. İşe iade davasını kazanan işçi on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmuş olsa dahi işverenin usulüne uygun daveti üzerine

⁴⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.302.

⁴⁷ Resul Kurt, "İşe İade Davalarında SGK İşlemleri ve Uygulama Sorunları", Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 112, (Temmuz-Ağustos 2012), s.124.

⁴⁸ Murat Göktaş/ Murat Özdamar, "İşçinin İşe İade Davasını Kazanması Halinde İşverenin Prim Belgelerini SGK'ya Cezasız Verebilmesi Mümkün mü?" E- Yaklaşım Dergisi, Sayı: 238 (Ekim 2012).

⁴⁹ Ömer Ekmekçi. "S. S. Kurumu Başkanlığı'nın İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2004 Tarih ve 16-330 Sayılı Genelgesi Üzerine", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:7, (Temmuz-Ağustos-Eylül 2005), s.970.

işçi işe başlamadığında fesih işlemi geçerli olacaktır. Bu durumda işveren tarafından SGK'ya her hangi bir bildirim yapılmasına da gerek kalmayacaktır. Ancak yeni SSİY'de bu varsayım dikkate alınmayarak işçinin işe iade davası sonrası işe iade başvurusunu 4 aylık prim belgesi vermek için mutlak neden görülmüştür.

APHB'nin verilmesiyle ilgili olarak üçüncü önemli istisna ise hemen hemen tüm işverenleri ilgilendirmektedir. SGK'ya daha önce yasal süresi içinde verildiği halde belge türü veya kanun numarası hatalı seçilerek verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinin düzeltilmesi amacıyla verilen APHB'ler yasal süresi içinde verilmiş sayılacaktır. Ancak, yasal süresi dışında verilen bu aylık prim ve hizmet belgelerinde, kayıtlı sigortalılar ve bu sigortalıların prim ödeme gün sayısı ile prime esas kazanç tutarının aynı olması gerekmektedir. Bu tür belgeler ayrıca incelemeye gerek kalmaksızın işleme alınmakta ve bu nitelikte verilen APHB için idari para cezası uygulanmamaktadır (SSİY m. 103/IV).

Diğer bir istisna ise kanunun 100 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Sigortalı işe giriş ve işten çıkış bildirgelerinde olduğu gibi Kurum bilgi işlem sistemlerinin SSİY'nin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen nedenlerle hizmet dışı kalması durumunda ilgili döneme ait APHB, sorunların ortadan kalktığı tarihi takip eden beşinci iş gününün sonuna kadar verilirse süresinde verilmiş sayılmakta ve işverenlere idari para cezası uygulanmamaktadır⁵⁰.

APHB verilme süreleriyle ilgili 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen bir diğer özel istisna ise yangın, su baskını, yer kayması ve deprem gibi afet halleri için geçerlidir. Doğal afete uğrayan işverenler, bu durumu kamu kurum ve kuruluşlarından alacakları yazı ile belgeleyerek afetin meydana geldiği tarihten itibaren üç ay içinde işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüğüne yazılı talepte bulunmaları kaydıyla bu işverenlerin prim ödeme aczine düşüklerinin, yapılacak inceleme sonucu anlaşılması halinde, afetin meydana geldiği tarihte verilmesi gereken APHB, afetin meydana geldiği ayı takip eden üçüncü ayın 23'ü saat 23.59'a kadar verilirse APHB süresinde verilmiş sayılmakta ve işverenlere idari para cezası uygulanmamaktadır (5510 m.91/I-II, İşveren Uygulama Tebliği,/2.5)⁵¹.

APHB verilme süreleriyle ilgili genel istisnalar ise APHB'nin verilmesi gereken son günün resmi tatil, hafta tatili ya da mali tatil dönemine rastlaması halidir. APHB'nin verilmesi gereken son günün resmi tatile rastlaması halinde, APHB, resmi tatildeki ilk iş gününde saat 23.59'a kadar verilebilmekte ve işverenlere idari para cezası uygulanmamaktadır⁵² (İşveren Uygulama Tebliği, m, 2.2). Yine Temmuz ayının 20'ine kadar olan süreler Mali Tatil döneminden sayıldığından, Hazi-

⁵⁰ Murat Göktaş/ Murat Özdamar, "İşe İade Davasının İşçi Lehine Sonuçlanması Halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılması Gereken Bildirimler" Yaklaşım Dergisi, Sayı: 208 (Nisan 2010), s.189; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.308.

⁵¹ Şakar, s.191.

⁵² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.301.

ran ayına ilişkin APHB'nin, 27 Temmuz günü saat 23.59'a kadar verilmesi durumunda işverenlere APHB'nin yasal süresi dışında verildiği gerekçesiyle idari para cezası uygulanamaz⁵³.

Özellikle belirtmeliyiz ki; ay içinde işe giren ya da ay içinde işten çıkan sigortalıların işe giriş ya da işten çıkış tarihlerinin APHB'de belirtilmemesi durumunda ek APHB düzenlenmemelidir. Bunun yerine işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne/Sosyal Güvenlik Merkezine durumu izah eden yazılı bir dilekçe verilmesi yeterlidir. Zira düzeltme dilekçesi bildirge yerine geçmediği için işverene idari para cezası da uygulanmayacaktır. Bildirge ile düzeltme yapılmaya çalışılırsa bu sefer işverenlerin idari para cezası ile karşı karşıya kalmaları söz konusu olur⁵⁴.

III- SONUÇ

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamında olan sigortalıların, Kanunda düzenlenen kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan tam ve eksiksiz yararlanabilmesi, üç önemli bildirgenin/belgenin işverenleri tarafından SGK'ya e-sigorta yoluyla usulüne uygun olarak verilmesine bağlıdır. Bu bildirgelerin/belgelerin idari para cezasına konu olmadan usulüne uygun olarak Kuruma verilebilmesi/gönderilebilmesi için öncelikli olarak işverenlerin, işyerlerini tescil ettirerek e-bildirge şifresi alması gerekmektedir. Ayrıca gerek 5510 sayılı Kanun ve bu Kanunun uygulamasına yönelik çıkarılan ikincil mevzuatta gerekse 5604 sayılı Kanun ve Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda SGK'ya bildirge verme süreleri ile ilgili olarak bazı özel ve genel istisnai düzenlemeler yer almaktadır. Bu özel ve genel istisnai düzenlemelerin bilinmesi hiç şüphesiz işverenlerin yersiz/gereksiz idari para cezalarıyla karşı karşıya kalmalarını engelleyecektir.

⁵³ Göktaş/Özdamar, (Temmuz 2010), s.180.

⁵⁴ Göktaş/ Özdamar, (Nisan 2012), s.211.

KAYNAKÇA

- ALPER, Yusuf. *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 5. Basım, Bursa: Dora Yayınevi, 2013,
- KURUCA, Mustafa, “*İdari Para Cezalarında Tahakkuk Zamanaşımı*” Yaklaşım, Sayı:214, (Ekim 2010).
- GÜZEL, Ali/OKUR, A. Rıza/ CANIKLIOĞLU, Nurşen. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 14. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012.
- TUNCAY, A. Can/ EKMEKÇİ, Ömer. *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Güncelleştirilmiş 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012.
- KURUCA, Mustafa, “*İdari Para Cezalarına Neden Olan Fiiller ve Tahakkuk Zamanaşımı*” Yaklaşım, Sayı:213, (Ekim 2010).
- ŞAKAR, Müjdat. *Sosyal Sigorta Uygulaması*, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012.
- GÖKTAŞ, Murat/ ÖZDAMAR, Murat, “*Süresi Dışında Yapılmakla Birlikte İdari Para Cezası Uygulanmayan Bildirimler*” Yaklaşım, Sayı: 232, (Nisan 2012).
- GÖKTAŞ, Murat/ ÖZDAMAR, Murat, “*Mali Tatil Döneminde SGK Bildirimlerinin Süresi*” Yaklaşım, Sayı:11, (Temmuz 2010).
- KESKİN, Mustafa/ ŞAHİN, Naci. *İşveren Yükümlülükleri ve Uygulama Esasları* İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2010.
- GÖKTAŞ, Murat/ BAKİ, Mürsel, “*Hizmet Akdi İlişkisi Sona Ermeden Aynı İşverenin Bir Başka İşyerinde Çalışmaya Başlayacak Sigortalılar İçin İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgesi Verilmesi Zorunlu mu?*” Sosyal Güvenlik Dünyası, Sayı: 68, (Temmuz-Ağustos 2010).
- ÇAKAR, Erden/ ÖZDAMAR, Murat, “*5510 Sayılı Kanun’a Göre Sigortalılığın Başlangıcı ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na Bildirilmesi*” Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 92, (Mart-Nisan 2009).
- GÖKTAŞ, Murat, “*Sosyal Güvenlik Hukukunda Müeyyidesi Ağır Bir İşveren Yükümlülüğü*” Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 98, (Mart-Nisan 2010).
- KURUCA, Mustafa, “*Sosyal Güvenlik Hukukunda İdari Para Cezaları*” Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 93, (Mayıs-Haziran 2009).
- KURT, Resul. *Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Ücret, Tazminat, Harcırah ve Diğer Ödemeler*, Ankara: TÜRMÖB Yayınları, 2011.
- TUNCAY, A. Can/ EKMEKÇİ, Ömer. *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Güncelleştirilmiş 14. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2011.
- GÖKTAŞ, Murat/ ÖZDAMAR, Murat, “*İşe İade Davasının İşçi Lehine Sonuçlanması Halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılması Gereken Bildirimler*” Yaklaşım, Sayı:208, (Nisan 2010).

- GÖKTAŞ, Murat/ ÖZDAMAR, Murat, “İşçinin İşe İade Davasını Kazanması Halinde İşverenin Prim Belgelerini SGK'ya Cezasız Verebilmesi Mümkün mü?” E-Yaklaşım, Sayı:238, (Ekim 2012).
- KURT, Resul. “İşe İade Davalarında SGK İşlemleri ve Uygulama Sorunları” Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 112, (Temmuz-Ağustos 2012).
- EKMEKÇİ, Ömer. “S. S. Kurumu Başkanlığı'nın İşe İade Kararı Alan Sigortalılar İçin Prim Belgelerinin Verilmesi ve Primlerin Ödenmesi Sürelerine İlişkin 04.03.2004 Tarih ve 16-330 Sayılı Genelgesi Üzerine”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:7, (Temmuz-Ağustos-Eylül 2005).