

SİGORTASIZ İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞVERENİN SSK'NA GÖRE SORUMLULUĞU

*Yrd.Doç.Dr. Murat TÜRE**

Özet

Kayıtdışı istihdam olarak ifade edilen sigortasız işçi çalıştırma sosyal sigortalıların en önemli sorunlarından birisidir. Kuruma bildirilmeyen işçiler sigortasız işçidir. Sigortasız işçi çalıştırılmasının hukuki yaptırımı; 506 sayılı Kanun'un 9 ve 10. m. ile, cezai yaptırımı ise m. 140/b ile düzenlenmiştir.

İşverenin çalıştırdığı sigortalıları kuruma bildirme yükümünün amacı çalıştırılan sigortalıların tescil edilmesini sağlamaktır. İşe giriş bildirgesi, sigortalının ilk ya da tekrar işe girişinde işveren tarafından düzenlenerek Sosyal Sigortalar Kurumu'na verilen belgedir. Bu belge sigortalının çalışmaya başladığını ve çalıştığını isbata yarar. SSK. m. 9 hükmüne göre bildirim yükümü işverendedir. Bildirim yükümü işverende olmakla birlikte, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 15 'Sigortalı, çalışmaya başladığını çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde Ek 7 de bulunan "Sigortalı Bildirim Belgesi" ile ilgili üniteye bildirir.' hükmü ile sigortalılara da, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

Bildirim SSK. m. 9 da belirtildiği gibi, örneği kurumca hazırlanacak bildirgelerle yapılacaktır. Bu bildirgeye uygulamada "işe giriş bildirgesi" denilmektedir. Bildirimin herhangi bir şekilde yapılması geçersizdir. Ancak günümüzün şartlarına uygun olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca e-devlet projesi kapsamında yapılan çalışmaya göre işverenler ev, işyeri hatta seyahat ederken otelden internet yoluyla prim belgeleri, prim ödemeleri ve işe alınan sigortalılarla ilgili işlemleri sigorta müdürlüklerine gitmeden yapabilir. İşverenlere internet üzerinden 24 saat boyunca bildirge vermelerine imkan tanıyan SSK'daki "e-bildirge" projesi 1 Mayıs 2004 tarihinden itibaren uygulanmaya başlandı. e-bildirge ile birlikte 4 ayda bir verilen bordrolar da artık aylık olarak alınmaya başlandı.

506 sayılı SSK.'nda 4447 sayılı kanunla değişiklik yapılmadan önce bildirim süresi en geç 1 aydı. Ancak yapılan değişiklikle 1 aylık bildirim süresi kaldırılmıştır. SSK. m. 9 uyarınca, işveren çalıştıracığı kimseleri, işe başlatmadan önce kuruma bildirmekle yükümlüdür. Sosyal Sigorta İşlemleri

Yönetmeliği m.15 uyarınca sigortalı, çalışmaya başladığını çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde ilgili üniteye bildirir.

İşverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesinin cezai sorumluluğu idari para cezasıdır. SSK. m. 10'daki düzenlenmenin amacı, işverenin sigortasız işçi çalıştırmasını önlemek için sigortasız işçi çalıştıran işvereni hiçbir kusuru olmasa dahi sorumlu tutmak, işvereni bildirge vermediği için yani şekil şartına uymadığı için cezalandırmaktır. SSK.'nın 10. maddesine dayanan sorumluluğun kusursuz sorumluluk olduğu hem doktrinde hem de yargıtay kararlarında kabul edilir.

SSK. m. 10 hükmüne göre açılan davanın hukuksal dayanağı konusunda doktrin ve uygulamada görüş birliği yoktur. 506 sayılı SSK. m. 10/3'e dayandırılan rücu davalarını bir çeşit medeni ceza olarak kabul edenler olduğu gibi haleflik ilkesine dayandığını savunan da vardır. Kanımca davanın hukuksal dayanağı 26. maddedeki haleflik ilkesi değil, yasal yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene bir tür ceza verilmesidir.

Anahtar Kelimeler: sigortasız işçi, kayıtdışı istihdam, işe giriş bildirgesi, kaçak işçi, e-bildirge

I. Genel Olarak

Kayıtdışı istihdam olarak ifade edilen sigortasız işçi çalıştırılması sosyal sigortaların en önemli sorunlarından birisidir. Çünkü, sigortasız işçi çalıştırılması her sene düşmekte olan aktif - pasif sigortalı oranının bozulmasında en büyük etkidir.¹ İşletmelerin küçük olması, esnek çalışma, özelleştirme uygulamaları, sürekli artan işsizlik, hızla artan nüfus ile gelir dağılımındaki adaletsizlik kayıtdışı istihdamı teşvik etmektedir.

Sosyal Sigortalar Kanunu m. 9 f. 1 uyarınca “İşveren çalıştıracığı kimseleri, işe başlatmadan önce örneği kurumca hazırlanacak işe giriş bildireleriyle kuruma doğrudan bildirmekle veya bu belgeleri iadeli-taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür.” Bu hükme göre, kuruma bildirilmeyen işçiler sigortasız işçidir. Sigortasız işçi çalıştırılması, kuruma hiç bildirilmeme şeklinde olabileceği gibi, işyerinde 30 gün çalışmasına rağmen 10 - 11 gün çalışmış gibi gösterilme ya da esas kazancı düşük gösterip ona göre prim ödeme şeklinde de olabilir.

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

¹ Aktif pasif oranı; zorunlu sigortalı, isteğe bağlı, çırak, topluluk ve tarım sigortalılarının emekli sayısına bölünmesidir. Aktif pasif oranı, 1960 yılında 24,30 iken 2003 yılında bu oran 1,60 dir. Bkz. SSK Aylık İstatistik Bülteni, Ocak 2004.

Avrupa ülkelerinde sigortasız işçi çalıştırılması bize nazaran daha azdır. Nitekim O.E.C.D.'de ücretli istihdamın toplam istihdam içindeki payı % 80'i aştığı halde Türkiye'de % 40'ı bulmamaktadır. Türkiye'de toplam istihdam yaklaşık 21 milyon kişi, ücretli sayısı ise 8.2 milyon olup, bunun 1.6 milyonu devlet memuru, 1.5 milyon toplu iş sözleşmelerine tabi işçiler, 2.5 milyonu sigortalı ancak sendikasız işçilerdir.² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın 15.03.2004 tarih ve APK/320-923 sayılı açıklamasında kayıtdışı yerli işçi sayısı ise 4,5 milyon olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte Hak-İş tarafından hazırlanan raporda, Türkiye'de yaklaşık 1 milyon kaçak yabancı işçinin iş piyasasında yer aldığı bildirildi. Kaçak işçilerin çoğunluğu inşaat, turizm ve tekstil sektöründe çalışmaktadır. Türkiye'de hem işsizlik hem de yabancı kaçak işçi vardır. Kayıtdışı çalışan yabancı kaçak işçiler hem Türk işsizlerinin iş bulmasına engel olmakta hem de devletin prim ve gelir kaybına neden olmaktadır.³ Yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının hem işsizler hem de devletin zararına sebep olmasına rağmen, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Yabancılar Şube Müdürlüğü, belediyelerin bile taşeron aracılığıyla kaçak yabancı işçi çalıştırdığının saptandığını açıklamıştır.⁴

Sigortasız işçi çalıştırma hem işçilerimiz hem devlet, hem de SSK. açısından önemli kayıplara neden olmaktadır. Örneğin Türk-İş'in yeni yapılan araştırmasına göre kayıtdışı istihdam nedeniyle SSK primi, işsizlik sigortası fonu ve vergi kaybının tutarı, yılda 16 katrilyon lirayı bulmaktadır. Kaçak işçi çalıştırma işçiyi köleleştirirken devletin vergi kaybına, SSK'nın da prim kaybına neden olmaktadır. Bunun önlenmesi için, sigortasız işçi çalıştırılmasının önüne geçmek gerekir.⁵ Ancak kanımca, işsizlik sorununun yaşandığı bir ülkede bunun önüne geçmek kolay değildir. Çünkü işçilerimiz çalışacak iş bulamamakta, iş bulduğu işyerleri de ucuz emek gücünden yararlanarak daha fazla kâr elde etmek ve rakipleriyle daha kolay rekabet edebilmek için sigortasız işçi çalıştırmaktadırlar. Diğer yandan işçiler de kendileri sigortasız olarak çalışmayı kabul etmektedirler. Bu durumda sigorta primlerini ödeyip sigortalı işçi çalıştıran işveren ile sigortasız işçi çalıştıran işveren arasında daha düşük işgücü maliyetinden dolayı haksız rekabet söz konusu olmaktadır.

Sigortasız işçi çalıştırılmasının hukuki yaptırımı; 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 9 ve 10. m. ile, cezai yaptırımı ise m. 140/b ile düzenlenmiştir.

² Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılanması, T.İ.S.K. İnceleme Yayınları, No 18, s.30.

³ <http://www.ntvmsnbc.com/news/251916.asp#BODY>

⁴ <http://www.turkis.org.tr/kacakisci.htm>

⁵ **Meral**, Bayram: "S.S.K.'nın Karşılığında Primini Almadığı Sosyal Risklerden Sorumlu Olmaması Gerektilir.", S.S.K. Bülteni, Yıl 8, Mart - Nisan 1993, Sayı 35, s.12,13; **Duygulu**, Ercan: İş ve Hukuk, Yıl: 31, Sayı: 252, Nisan - Mayıs 1996, s.5.

II. İşverenin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümü

1. Bildirimin Amacı

Çalıştırılan sigortalıların tescil edilmesini sağlamaktır. Bu suretle sigortalıya ilişkin bilgiler kurum kayıtlarına işlenmiş olacaktır. Her sigortalı için bir şahsi dosya tutulacaktır. Sigorta işlemleri düzgün bir şekilde yürütülebilecek, işçilerin ve hak sahiplerinin sigorta haklarından gereği gibi yararlanmaları ve SSK.'nun her sigortalı açısından gereğince ve yeterince uygulanması sağlanacaktır.⁶

Gerçekten, sosyal sigorta yardımlarının sigortalılara ve ölümleri halinde hak sahiplerine kanunda belirtilen şekilde ulaşabilmesi ve gerekli kontrollerin yapılabilmesi sigortalı için bir şahsi dosyanın oluşturulmasıyla mümkün olacaktır. Zaman zaman sigortalıların ve hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarının sağlanmasındaki gecikmelerden ötürü şikayetleri olmaktadır. Bu gecikmenin sebebi, kurumda sigortalı hakkında gerekli bilginin bulunmaması ve bu eksik bilginin elde edilebilmesi için bir takım işlemlere veya yazışmalara başvurmanın zorunlu olmasıdır.⁷

Maddenin konuluş amacı, “8. madde gereğince kuruma bildirilen işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların da, sigorta tatbikatı ve her sigortalı namına gerekli kayıtların tesis edilebilmesi için, kuruma şahıs şahıs haber verilmesi zaruri bulunduğundan, madde ile bu husus sağlanmaktadır”, şeklinde bu maddenin gerekçesinde belirtilmiştir.⁸

2. Bildirimin Konusu ve Yükümlüsü

İşe giriş bildirgesi, sigortalının ilk ya da tekrar işe girişinde işe alınmadan önce işveren tarafından düzenlenerek Sosyal Sigortalar Kurumu'na verilen belgedir. Bu belge sigortalının çalışmaya başladığını ve çalıştığını isbata yarar. İşverenin, işe giriş bildirgesi düzenleyerek kuruma vermesi ile sigortalı tescil edilir ve sicil numarası alır ve sigortalılık süresi bu tescil tarihiyle başlar.⁹

SSK. m. 9 f. 1 uyarınca “İşveren çalıştıracığı kimseleri, işe başlatmadan önce örneği kurumca hazırlanacak işe giriş bildireleriyle kuruma doğrudan bildirmekle veya bu belgeleri iadeli-taahhütlü olarak göndermekle

⁶ **Ozanoğlu**, Teoman: Sosyal Sigortalar Kurumunun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverenlere Rücu Meselesi, Çimento İşveren, Temmuz 1994, s.7; **Çenberci**, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s.98.

⁷ **Çenberci**, Mustafa: İşverenin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümünü Yerine Getirmemesi, YKD. C:1, S:1, Ocak 1975, s. 25; **Ayhan**, Abdurrahman: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Sosyal Sigortalar Kanununun Genel Uygulama İlkeleri, Kütahya 1988, s. 49.

⁸ **Çenberci**, Kuruma Bildirme, s. 25.

⁹ **Olgaç**, Hasan: Sorulu Cevaplı Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 1990, s. 39-40

yükümlüdür.” Bu hükme göre bildirim yükümü işverendedir. İşveren çalıştırdığı sigortalıları yani sigortalı niteliğinde olan kişileri bildirecektir. Çalıştırılan kişi sigortalı olamayacak durumda ise bildirim yükümü yoktur. Bu durum 506 sayılı SSK’nu m. 2 ve 3’e göre belirlenecektir.¹⁰ SSİY m. 14 uyarınca ‘İşverence, işe alınacak sigortalılar için nüfus cüzdanlarına göre üçer nüsha ve fotoğraflı olarak düzenlenecek...’ sigortalı işe giriş bildirgesi sigortalı işe başlatılmadan önce Kuruma verilir veya iadeli taahhütlü olarak gönderilir. İşverene işçiyi daha çalıştırmaya başlamadan önce bildirme yükümlülüğü getirilmesi, daha önceki düzenlemenin boşluğundan bazı işverenlerin yararlanarak, denetimlerde çalışanın yeni işe alındığını ve bir aylık bildirim süresinin daha dolmadığını ileri sürerek sigortalıları geç bildirip sigortasız işçi çalıştırılmasını ve Kurumun prim kaybını önlemek içindir.¹¹

Yeni düzenlemede inşaat işyerleri ile ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerleri için istisna getirilmiştir. SSK’nun 9. maddesinin birinci fıkrasına göre, inşaat işyerlerinde işe başlatılacak kimseler için işe başladığı gün Kuruma verilen işe giriş bildireleri de süresi içinde verilmiş sayılacaktır. Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde işe alınan işçiler için, işe başlama tarihinden itibaren en geç bir ay içinde Kuruma verilen işe giriş bildireleri de süresinde verilmiş sayılacaktır.

İlk işyerindeki çalışması işe giriş bildirgesi verilerek kuruma bildirilmiş sigortalının iş ilişkisi sona ermeden aynı işverenin ikinci işyerinde çalışmaya başlaması halinde ikinci bir işe giriş bildirgesi verilmesine gerek yoktur.¹²

SSK m. 9 f. 2 ile Dışişleri Bakanlığının sigortalı olarak yurt dışı göreve atanan personeli için vereceği işe giriş bildirelerinin Kuruma en geç üç ay içinde gönderilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Nitekim Yargıtay kararında işverenin sigortalıları kuruma bildirme yükümlülüğü, yurtdışında çalıştırdıkları işçiler içinde geçerli olduğu belirtilmiştir.¹³

Bildirim yükümü işverende olmakla birlikte ek madde 40’a göre, “Bu Kanununun 2 inci maddesine göre sigortalı sayılanlar, çalışmaya başladıklarını işe başladıklarını işe başladıkları tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma bildirirler. Bildirimler ile ilgili Kurumca yapılacak işlemlerin usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.” hükmü ile sigortalılara da, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını

¹⁰ **Ozanoğlu**, s.7.

¹¹ **Tuncay**, A. Can: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul 2002, s.212.

¹² YHGK. 2.5.1984, 10-287/199, Yasa Hukuk Dergisi, C: VII, S: 8, Ağustos 1984, s.1183.

¹³ İşveren yurtdışında çalıştırdığı sigortalılar için bildire vermemiş, Kurumun idari para cezasına ilişkin kararına karşı işverenin Beyoğlu 1. Sulh Ceza Mahkemesine yaptığı itiraz mahkemece kabul edilmiş CMUK 343. maddesi gereğince bozulmasının istenmesi üzerine Yargıtay sigortalı işe giriş bildirgesi vermemenin idari para cezası gerektirdiğine ve bu yükümlülüğün yurtdışında çalıştırılan işçiler için de geçerli olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 9.CD. 7.3.1994, 21.11.1994. **Okur**, Ali Rıza Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1994), İstanbul 1996, s. 131.

Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 15'e göre, 'Sigortalı, çalışmaya başladığını çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde Ek 7 de bulunan "Sigortalı Bildirim Belgesi" ile ilgili üniteye bildirir. Sigortalı tarafından iki nüsha olarak doldurulan belge Ünitece alınıp genel evrak numarası işlendikten sonra bir nüshası sigortalıya geri verilir. Sigortalının bildiri ile işverenin bildiri arasında farklılık olduğu takdirde, Ünitece durum taahhütlü olarak bir yazı ile sigortalıya gerekirse işverene bildirir.' Uygulamada bu hüküm işlememekte ve sigortasız çalıştırmanın önüne geçilememektedir.

Sigortalıların kendilerini Kuruma bildirmeleri şarta bağlanmamış ve süresi içinde bildiri yapmayan sigortalılar hakkında bir yaptırım da düzenlenmemiştir.¹⁴

3. Bildirimin Şekli

Bildirim SSK. m. 9 da belirtildiği gibi, örneği kurumca hazırlanacak bildirgelerle yapılacaktır. Bu bildirgeye uygulamada "işe giriş bildirgesi" denilmektedir. Bildirimin herhangi bir şekilde yapılması geçersizdir. İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işe giriş bildirgesini, sigortalıların nüfus cüzdanlarına göre üçer nüsha ve fotoğraflı olarak düzenleyip (SSİY.m.14/1) yasal süre içerisinde Kuruma doğrudan vermek veya iadeli taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür.¹⁵ Zaten Yargıtayca benimsenen görüş bildirimin işe giriş bildirgesiyle yapılması gerektiği yolundadır. Gerçekten özel daireye göre kanun koyucu, bu madde hükmüyle, sigortalının bildirilmesini belirli bir şekle ve usule bağlı tutmuş, şekle uymayan bildiriye sigortalının işe girdiğini bildiren bir işlem olarak kabul etmemiştir.¹⁶ Bu nedenlerle, örneğin, sigortalının işe girdiğinin işverence sözle veya aylık bildirge ile bildirilmesini, anılan maddede yazılı anlamda bir bildiri olarak nitelemek ve geçerli saymak mümkün değildir. Yargıtay'ın başka bir içtihadına göre prim belgelerinin verilmiş olması, işverenin işe giriş bildirgesi verme yükümünü ortadan kaldırmaz.¹⁷ Ancak doktrindeki bir görüşe göre, okuma yazma dahi bilmeyen sayısız işverenin bulunduğu, üstelik sigortasız işçi çalıştırmanın yaygın olduğu ülkemizde, bildirimin önceden basılı işe giriş bildirgesi yerine başka bir biçimde yapılmış olmasını geçerli saymamak pek katı bir görüştür.¹⁸ Kanımca şekil şartına uyulmalıdır. Örneği kurumca hazırlanan bildirgeler yerine başka bir şekilde bildirimin yapılmış olmasını geçerli saymamak gerekir.

¹⁴ **Güzel, Ali:** 4447 Sayılı Kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Son Değişiklikler, Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s.1838, **Tuncay,** s. 212.

¹⁵ **Güzel,** Son Değişiklikler, s.1837.

¹⁶ **Çenberci,** s.169-170.

¹⁷ Yargıtay 10. HD. 09/12/1988, 7391/7456, İş ve Hukuk, Mayıs Haziran 1989, s.29.

¹⁸ **Tuncay,** A.Can: Uygulamada Sosyal Sigortalar Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C. IV, İstanbul 1985, s.105.

Günümüzün şartlarına uygun olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca e-devlet projesi kapsamında yapılan çalışmaya göre işverenler ev, işyeri hatta seyahatleyken otelden internet yoluyla prim belgeleri, prim ödemeleri ve işe alınan sigortalılarla ilgili işlemleri sigorta müdürlüklerine gitmeden yapabilir. İşverenlere internet üzerinden 24 saat boyunca bildirme vermelerine imkan tanıyan SSK'daki "e-bildirme" projesi 1 Mayıs 2004 tarihinden itibaren uygulanmaya başlandı. e-bildirme ile birlikte 4 ayda bir verilen bordrolar da artık aylık olarak alınmaya başlandı. İşverenler bankalardan e-bildirme paketlerini alarak bilgisayarlarına yükleyip üyelik kabulünden sonra internet üzerinden bildirmelerini verebilir. Böylece 'e-bildirme' ile işverenler internet vasıtasıyla yükümlülüklerini yerine getirebilir.¹⁹ Sekiz ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlerin aylık prim ve hizmet belgesini (bildirme ve bordro) e-bildirme ile SSK'na göndermeleri zorunludur. İşverenler çalıştırdığı sigortalı sayısı sekizin altına düştüğü durumda aylık prim ve hizmet belgesini ya e-bildirme ya da normal bildirme belgeleri ile verebilecektir.²⁰ Böylece e-bildirme uygulamasıyla sigorta müdürlüklerindeki kuyruklar kalkacak, işveren ve muhasebecilere kolaylıklar sağlanacaktır.

Ancak, işverenler ve ilgili odalar tarafından Kuruma yapılan müracaatta bu uygulamanın yeni olması, işveren ve muhasebecilerden bir kısmının bilgisayar alt yapı sistemlerinin de eksik olması nedeniyle zorunluluk halinin ileri bir tarihe ertelenerek uygulamayı kullanmanın bir süre için isteğe bağlı hale getirilmesi talebinde bulunulmuştur. Talebin Kurum Yönetim Kurulu tarafından yapılan değerlendirmesi sonucunda alınan kararla, "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" nin 8 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri için İnternet üzerinden e-bildirme ile Kuruma gönderilmesinin zorunlu tutulması esaslı 3 ay (2004/ Mayıs, Hayiran Temmuz ayları için) süre ile ertelenmiştir.²¹

4. Bildirimin Süresi

506 sayılı SSK.'nda 4447 sayılı kanunla değişiklik yapılmadan önce bildirim süresi en geç 1 aydı. Ancak yapılan değişiklikle 1 aylık bildirim süresi kaldırılmıştır. SSK. m. 9 uyarınca, işveren çalıştıracığı kimseleri, işe başlatmadan önce kuruma bildirmekle yükümlüdür. Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde işe alınan işçiler için en geç bir ay içinde Kuruma

¹⁹ <http://www.calisma.gov.tr/main.html>

²⁰ Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin İşverenler Tarafından İnternet Ortamında Sosyal Sigortalar Kurumuna Gönderilmesine (e-Bildirme uygulamasına) İlişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliği, RG. 30.04.2004, S: 25448.

²¹ Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının 18.08.2004 tarihli duyurusu.

verilen veya iadeli- taahhütlü olarak gönderilen işe giriş bildirgeleri de süresi içinde verilmiş sayılır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 15 uyarınca sigortalı, çalışmaya başladığını çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde ilgili üniteye bildirir. Bu durumda işveren çalıştıracağı kimseleri işe başlatmadan önce, sigortalı ise kendisini, çalışmaya başladığı tarihten itibaren 30 gün içinde kuruma bildirmekle yükümlüdür.

5. Bildirimin İsbatı

İşverenin çalıştırdığı sigortalıya ait işe giriş bildirgesini vermediği kurumca ileri sürülebilir. Bu durumda, isbat yükü kural olarak işverene aittir. İşveren işe giriş bildirgesi verdiğini, herşeyden önce bu bildirgenin kendisinde var olması gereken nüshası ve dizi pusulası ile ispatlamak zorundadır.²²

III. Bildirim Yükümünün Yerine Getirilmemesinin Sonuçları

İşverenin SSK. m. 9'dan kaynaklanan yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde kurumun resen bu bildirgeyi düzenleme yetkisi dışında, hukuki ve cezai sorumluluğu söz konusudur.²³

1. Cezai sorumluluk

İşverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesinin cezai sorumluluğu idari para cezasıdır. 6.8.2003 günlü Resmi Gazetede yayımlanan 4958 sayılı Kanunun 51. maddesiyle 506 sayılı Kanunun 140. maddesinde yapılan en son değişiklikle, SSK. 9 uncu maddesinde belirtilen bildirgeyi yasal süresi içinde Kuruma vermeyenlere, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında, bildirilmeyen sigortalıların çalışma izninin olmaması durumunda asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası verilir (m.140/b). Bu maddenin uygulamasında 10.6.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için fiilin oluştuğu tarihte uygulanan asgari ücret esas alınır.²⁴

İdari para cezaları ilgiliye tebliğ edilmekle tahakkuk eder ve tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kurumun ilgili ünitesine itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde idare mahkemesine başvurabilirler. Mahkemeye başvurulması cazanın takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma

²² Çenberci, Kuruma Bildirme, s.30.

²³ Güzel, Ali: Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996, s.289.

²⁴ Çakmak, İhsan: Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Yenilenmiş 2. Baskı C: 2 Ankara 2004, s. 2878.

ödenmeyen idari para cezaları, bu Kanunun 80 inci maddesi hükmü gereğince hesaplanacak gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.²⁵

Buna ilişkin Yargıtay 9. Ceza Dairesinin 7.3.1994 tarih, 741/1206 sayılı kararına konu olan olayda, işveren yurtdışında çalıştırdığı sigortalılar için bildirge vermemiş kurumun idari para cezasına ilişkin kararına karşı işverenin Beyoğlu 1. Sulh Ceza Mahkemesi'ne yaptığı itiraz mahkemece kabul edilmiş, CMUK. 343. maddesi gereğince bozulmasının istenmesi üzerine Yargıtay 9. Ceza Dairesi 741/1206 sayılı kararı ile sigortalı işe giriş bildirgesi vermemenin idari para cezasını gerektirdiğini ve bu yükümlülüğün yurt dışında çalıştırılan işçiler içinde geçerli olduğuna karar vermiştir.²⁶

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Yasanın 21. maddesi uyarınca izinsiz olarak yabancı işçi çalıştıran işverene çalıştırdığı her bir işçi başına 2 milyar 500 milyon lira, bir işveren yanında izinsiz çalışan yabancı işçiye 500 milyon lira bir işverene bağımlı olmadan çalışan yabancı işçiye ise 1 milyar lira para cezası verilir. Fiillerin tekrarı halinde idarî para cezaları bir kat artırılarak uygulanır. Bu kanunda öngörülen idarî para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle bakanlık bölge müdürlüğünce ilgililere 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. İdarî para cezaları tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde vergi daireleri veya mal müdürlüklerine ödenir. İlgililer cezaya bu süre içinde yetkili sulh ceza mahkemesi nezdinde itiraz edebilir. Başvuru, cezanın takip ve tahsilini durdurmaz. Bu Kanuna göre süresi içinde ödenmeyen idarî para cezaları ve diğer alacakların takip ve tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

2. Hukuki Sorumluluk

a. Genel olarak:

İşverenin kurum karşısındaki sorumluluğunun ortaya çıkmasının temel şartı sigortalı işe giriş bildirgesinin kuruma verilmemiş olmasıdır. SSK. m. 10'da sorumluluk şöyle düzenlenmiştir. "Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde Kuruma bildirilmemesi halinde bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tesbit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde ilgililerin sigorta yardımları Kurumca sağlanır. Sigortalı çalıştırmaya başladığı Kuruma bildirilmiş veya bu husus Kurumca tesbit edilmiş olmakla beraber, yeniden işe alınan sigortalılardan, süresi içinde Kuruma bildirilmeyenler için de, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde gerekli sigorta yardımları Kurumca sağlanır. Ancak, yukarıki fıkralarda belirtilen

²⁵ Çakmak, s.2879.

²⁶ Okur, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, s.131.

sigorta olayları için Kurumca yapılan ve ilerde yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile, gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22 nci maddede sözü geçen tarifeye göre hesabedilecek sermaye değerleri tutarı, 26 ncı maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.”

Amaç, işverenin sigortasız işçi çalıştırmasını önlemek için sigortasız işçi çalıştıran işvereni hiçbir kusuru olmasa dahi sorumlu tutmak, işvereni bildirge vermediği için yani şekil şartına uymadığı için cezalandırmaktır. Buradaki sorumluluk SSK. m. 26'dan farklı olarak kusursuz sorumluluktur.²⁷ Yani işverenin zararlandırıcı sigorta olayının oluşumunda hiçbir kusuru olmasa dahi 10. m. uyarınca sorumlu olacaktır. İşveren ister kusursuz, isterse kusurlu olsun sadece bildirge vermemesi nedeniyle sorumludur.²⁸

SSK.'nın 10. maddesine dayanan sorumluluğun kusursuz sorumluluk olduğu hem doktrinde hem de Yargıtay kararlarında kabul edilir. Ancak buradaki sorumluluğun kusursuz sorumluluk olması, iş kazası sonucu zarar gören sigortalının kusuru varsa bunun gözönüne alınmayacağı anlamına gelmez.²⁹

Nitekim Yargıtay bir kararında SSK. m. 9-10 uyarınca açılan davalarda dahi sigortalının birlikte kusuru, kaçınılmazlık ve üçüncü şahsın kusuru gibi nedenlerle rücu alacağından indirim yapılması gerektiğini belirtmiştir.³⁰ Diğer kararlarda da, sigortalının birlikte kusurunun bulunması halinde BK. m. 44 uyarınca tazminattan indirim yapılması gerektiğine hükmedilmiştir.³¹

Buna karşılık zararı meydana getiren olayın tümüyle kaçınılmaz olması durumunda SSK.m.10'a dayanan sorumluluğun kalkacağı mı yoksa tazminattan indirim nedeni mi (BK. m. 43) sayılacağı Yargıtay kararlarında tartışmalıdır.³² Yargıtay kararlarında işe giriş bildirgesi yasal süresi içinde verilmeyen sigortalının iş kazasına uğramasında tüm kusur kendisinde olsa bile SSK.m.10 uyarınca açılacak rücu davalarında işverenin yine de tazminat ödemesi gerektiğine ancak bundan %50' den az olmamak üzere indirim yapılması gerektiğine hükmetmektedir.³³

²⁷ **Tuncay**, s.323.

²⁸ **Güzel**, s.299 ; Anayasa Mahkemesi Kararı, 25/05/1994, 61/34, S.S.K. Genel Yazı, 30/09/1994, İş ve Hukuk, Şubat - Mart 1995, Genelgeler s.5.

²⁹ **Tuncay**, A.Can: Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983), s.327.

³⁰ Yargıtay 10. HD. 02/06/1986, 3260/3422, Karar için bkz. **Centel**, Tankut: Yargıtay'ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.228.

³¹ Yargıtay 10. HD. 03/05/1990, 692/4226 Karar için bkz. **Güzel**, s.300.

³² **Tuncay**, A.Can: İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, (1979-1983), s.328.

³³ Yargıtay 10. HD. 02.10.1986, 4500/4811; Yargıtay 9. HD., 30/05/1989, 2781/ 4811, Kararlar için bkz. **Tuncay**, s.324.

Ancak Yargıtay “Zarar meydana getiren olay tümü ile kaçınılmaz kabul edildiği takdirde olayla işveren arasında illiyet (uygun neden sonuç) bağı bulunmadığından işverenin rücu tazminatının bir bölümü ile dahi sorumlu tutulmayacağı doğaldır.” şeklinde karar da vermiştir.³⁴ Yargıtay başka bir kararında bunu işverenin sorumluluğunu tümüyle kaldıran bir neden olarak değil, BK. m. 43 uyarınca indirim nedeni olarak görmektedir.³⁵

b. Kurumun rücu davası:

aa. Hukuksal niteliği

SSK. m. 10 hükmüne göre açılan davanın hukuksal dayanağı konusunda doktrin ve uygulamada görüş birliği yoktur. 506 sayılı SSK. m. 10/3’e dayandırılan rücu davalarını bir çeşit medeni ceza olarak kabul edenler³⁶ olduğu gibi haleflik ilkesine dayandığını savunan da vardır.³⁷

Yargıtay da “506 sayılı SSK. m. 9-10 çerçevesinde açılan davaların haleflik ilkesine dayanmadığı ortadadır.” “...506 sayılı SSK. m. 9-10 hükümlerine dayanılarak açılan davalarda haleflik ilkesinin uygulanmayacağına göre ...” şeklinde kararlarla haleflik ilkesine dayanmadığını ifade etmiştir.³⁸

bb. Tarafları

Ödettirme yetkisi kuruma ait bulunduğu için davanın da onun tarafından açılması gerekir, yoksa sigortalının SSK. m. 10’a dayanan bir davayı işverene aşması mümkün değildir. Davanın davalısı ise, yasal yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverendir.³⁹

cc. Tazminat ve sınırı

SSK. m. 10/3’e göre kurumun işverene ödettirebileceği ve işverenin de kuruma ödemekle yükümlü bulunduğu para, sigorta olayına uğramış sigortalıya yasa gereğince yapılması gereken, kurumca da yapılmış olan ve ilerde dahi yapılması yasa hükmü bulunan her türlü giderlerin tutarı ile, eğer gelir bağlanmışsa bu gelirin SSK. m. 22’de öngörülen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri tutarındır.⁴⁰

³⁴ Yargıtay 10. HD. 22.01.1981, 6820/221, İ.H.U., SSK.10, No: 2, **Akı**, Erol’un İncelemesi .

³⁵ Yargıtay 10. HD. 11.5.1981, 2465/3038 Karar için bkz. **Tuncay**, s.328.

³⁶ **Ozanoğlu**, s.11; **Güzel**, s.300 ; **Çenberci**, s.107.

³⁷ **Uyar**, Talih: “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 10. m. Üzerine Bir İnceleme”, Adalet Dergisi, Yıl: 63, Şubat 1972, Sayı 2, s.145.

³⁸ Yargıtay 10. HD. 03.03.1987, 921/1096; Yargıtay 10.HD.14.09.1987,4220/4215 Kararlar için bkz. **Ozanoğlu**, s.11.

³⁹ **Çenberci**, s.107.

⁴⁰ **Çenberci**, s.107-108.

SSK. m. 26 çerçevesinde açılan rücu davalarında kurum, sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktar ile sınırlı olmak üzere işverenden tazminat talep edebilir. Buna rücu tazminatının dış tavanı denilmektedir. Buna karşılık SSK. m. 9 ve 10 çerçevesinde açılan rücu davalarında, işverenin sorumluluğunun sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri tazminat miktarıyla (dış tavan) sınırlı olup olmadığı tartışmalıdır.⁴¹

Doktrinde yazarların çoğunluğu ve daha önceki Yargıtay kararlarında kabul edilen çözüme göre, m.10'a dayanan işverenin sorumluluğu halefiyet ilkesine dayanmamakta ve dolayısıyla kurumun rücu hakkı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı bulunmamaktadır. 1994 yılındaki Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararında aksi çözüm benimsenmiştir. İşverenin kusursuz sorumluluğunu öngören 10. maddeye göre açılan rücu davalarında 26. maddenin öngördüğü tavanın kıyas yoluyla uygulanmasının uygun olacağı sonucuna varılmıştır.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu oy çokluğu ile, 06.12.1995 tarihli Yargıtay Dairesi kararını benimseyerek m. 26/1'de öngörülen tavan sınırlamasının, kıyasen m. 10'a dayanan rücu davalarında da uygulanacağına hükmetmiştir.⁴²

dd. Zamanaşımı

Kurum işverene rücu davasını zamanaşımı süresi içinde açmalıdır. Ancak bu zamanaşımı süresinin hukuki niteliği tartışmalıdır. Bir görüşe göre, SSK. m. 10/III'e dayanan davaların bağlı buldukları zamanaşımı SSK.'da düzenlenmemiştir ve söz konusu davaların BK.m.125 hükmüne göre 10 yıllık zamanaşımı süresi içinde açılmış olması lazımdır.⁴³ Diğer bir fikre göre ise, buradaki zamanaşımı akti zamanaşımı olamaz. Çünkü kurumla riske maruz kalan kişiler arasında hizmet akti ilişkisi yoktur. Kurumun masraf yapma yükümü SSK.m.10/1,2'den doğmaktadır. Ayrıca bu davalar haleflik ilkesine dayanmadığı için kurumun işçinin halefi olarak hizmet akti ile ilgili bulunduğu da söylenemez. Bu durumda arada bir akti ilişki yoktur. Bildirge vermeme 506 sayılı kanununun 140. maddesi uyarınca suç sayılan bir eylemdir. İşverenin bu eylemi kanuna aykırı davranış, sigortasız işçi çalıştırması nedeniyle sorumlu tutulmaktadır. Böylesine bir eylem nitelikçe BK.'nın 41. maddesi anlamında haksız fiil olarak vasıflandırılabilir. Burada 60. maddedeki haksız fiil

⁴¹ Güzel, s.302.

⁴² Ancak SSK.m.26/1'de öngörülen tavan sınırlamasının kıyasen m.10 çerçevesinde davalara da uygulanmasını Teoman Ozanoğlu ve doktrinde bazı yazarlar kabul etmemektedir. Çünkü m.26 ve m.10'un ortak noktası sosyal sigortalar kurumunun işverene rücu hakkını düzenlemiş olmalarından ibarettir, diğer konularda benzerlik yoktur. Bu kıyasın uygulanması kıyas yöntemine ilişkin temel esaslara, hükümlerin konuluş amaçlarına ve davaların hukuki niteliklerine uygun düşmemektedir.Bu konuda bkz. Güzel, s.302 vd.

⁴³ Çenberci, s.110.

zamanaşımının uygulanması gerekir. Bu zamanaşımı ise, kurumun zarara ve faile ittilaından başlayarak 1 sene ve her halde fiilin vukuundan itibaren 10 senedir.⁴⁴

Zamanaşımının başlangıç tarihi ise, haber verme zorunluğu olmadığı için sonradan yapılanlar da dahil olmak üzere, sigorta yardımlarının sigortalıya yapıldığı ve böylece kurumun işverene karşı rücu hakkının doğduğu tarihtir.⁴⁵

ee. Yetki ve görev

Bu tür davalar SSK.nun 134. maddesine göre, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür. Yetki yönü, HUMK. m. 9-17 ve 21 çerçevesinde belirlenir.⁴⁶

SONUÇ

Çalıştırdığı sigortalıları kuruma bildirmeyen sigortasız işçi çalıştıran işverenin sorumluluğu kapsamında incelemiş olduğumuz konuda tesbit etmiş olduğum tartışmaları, sorunların çözüm önerilerini şöyle sıralayabiliriz:

Sigortasız işçi çalıştırılmasını önlemek için düzenlenmiş olan SSK. m. 9, sigortasız işçi çalıştırılmasının hukuki müeyyidesini düzenleyen SSK. m. 10 ve cezai müeyyideyi hükme bağlayan SSK. m. 140 tek başlarına yeterli değildirler. Çünkü bu maddeleri uygulayabilmek için sigortasız işçi çalıştıran iş yerlerinin tesbiti, bu tesbitin yapılabilmesi için de, etkili ve yeterli bir denetimin yapılması gerekir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun denetimi yetersizdir. Müfettiş sayının artırılması ve genç istihdama öncelik verilmesi gerekir. Denetimlerin etkili ve yeterli bir şekilde yapılması neticesinde her yıl düşen aktif-pasif sigortalı dengesi de aktif sigortalılar lehine artacaktır. Ayrıca işçilerin sigortalı olarak çalışması gerektiği yönünde bilinçlendirilmeleri gerekir. İşveren kesiminin sigortasız işçi istihdamını önlemek için öne sürmüş olduğu yüksek oranlı sigorta primlerinin düşürülmesi önerisi de düşünülebilir.

Bildirme yükümünün yerine getirilmemesi halinde uygulanacak cezai müeyyideyi düzenleyen SSK.'nun 140. maddesinde yapılan son değişiklikle idari para cezasının her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarına yükseltilmesi yerindedir. Ancak zaman zaman gerek idari para cezaları için, gerekse primler ve gecikme faizleri için çıkarılan aflar yerinde değildir. Çünkü çıkarılan aflar işverenin idari para cezasını ve diğer borçlarını ödememesi yönünde teşvikçi

⁴⁴ Ozanoğlu, s.15.

⁴⁵ Çenberci, s.110.

⁴⁶ Çenberci, s.110.

olmaktadır. Borcunu ödeyenler cezalandırılırken, ödemeyenler mükafatlandırılmaktadır.

SSK.'nın 10. maddesinde düzenlenen sorumluluk 26. maddede düzenlenen sorumluluktan farklı olarak kusursuz sorumluluktur. Sigortalının birlikte kusuru olması halinde BK.m.44 gereğince tazminattan indirim yapılması gerekir. Nitekim Yargıtay kararları da bu yöndedir. Buna karşılık zararı meydana getiren olayın tümüyle kaçınılmaz olması halinde SSK. m. 10'a dayanan sorumluluğun kalkacağı mı yoksa tazminattan indirim nedeni mi (BK. m. 43) sayılacağı Yargıtay kararlarında da tartışmalıdır. Kanımca bu durumda sorumluluğun tamamen kalkmaması, BK. m. 43 gereği tazminattan indirim yapılması daha isabetlidir. Çünkü SSK.'nın 9, 10 ve 140. maddelerinin gayesi işverenin sigortasız işçi çalıştırmasını önlemektir ve bunun için hukuki ve cezai müeyyideler düzenlenmiştir. Bildirge vermeyen işverenin meydana gelen zarardan sorumlu olması gerekir. Belki bu sayede kayıtdışı istihdamın önüne geçilebilir.

SSK.'nın 10. maddesi hükmüne göre, açılan davanın hukuksal dayanağı da tartışmalıdır. Kanımca davanın hukuksal dayanağı 26. maddedeki haleflik ilkesi değil, yasal yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene bir tür ceza verilmesidir.

Diğer bir tartışmalı nokta, SSK.'nın 9 ve 10. maddeleri çerçevesinde açılan rücu davalarında, 26. maddede düzenlenen işverenin sorumluluğunun sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri tazminat miktarıyla (dış tavan) sınırlı olup olmadığı tartışmalıdır. SSK.'nın 10. maddesine dayanan işverenin sorumluluğu halefiyet ilkesine dayanmamakta ve dolayısıyla dış tavanla sınırlı bulunmamaktadır. SSK.'nın 10. maddesine dayanan sorumluluğu halefiyet ilkesine dayandırmayan Yargıtay'ın SSK. m. 26/1'de öngörülen tavan sınırlamasını kıyasen SSK. m. 10'a dayanan rücu davalarına da uygulanacağına hükmetmesi yerinde değildir. İki maddenin ortak noktası sadece işverene rücu hakkının düzenlenmiş olmasıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Alper, Yusuf** : Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kriz, Sosyal Sigortaların Kapsamındaki Gelişmeler, 1981 - 1991 Çimento İşveren, Eylül 1993, C.: VII, Sayı: 5.
- Ayhan, Abdurrahman** : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Sosyal Sigortalar Kanununun Genel Uygulama İlkeleri, Kütahya 1988.
- Çakmak, İhsan**: Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Yenilenmiş 2. Baskı C: 2 Ankara 2004.
- Centel, Tankut** : Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1986)
- Çenberci, Mustafa** : Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985.
- Çenberci, Mustafa** : İşverenin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümünü Yerine Getirmemesi, YKD. C:1, S:1, Ocak 1975.
- Duygulu, Ercan** : İş ve Hukuk, Yıl: 31, Sayı: 252, Nisan - Mayıs 1996.
- Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapı-lanması, T.İ.S.K. İnceleme Yayınları, No 18.
- Güzel, Ali** : Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996.
- Güzel, Ali** : Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1985.
- Güzel, Ali**: 4447 Sayılı Kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Son Değişiklikler, Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001.
- Meral, Bayram** : "S.S.K.'nın Karşılığında Primini Almadığı Sosyal Risklerden Sorumlu Olmaması Gerekmektedir.", S.S.K. Bülteni, Yıl: 8, Sayı: 35, Mart - Nisan 1993.
- Okur, Ali Rıza** : Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi (1994), İstanbul 1996.
- Olgaç, Hasan** : Sorulu Cevaplı Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 1990.
- Ozanoğlu, Teoman** : Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Kaçak İşçi Çalıştıran İşverenlere Rücu Meselesi, Çimento İşveren, Temmuz 1994.
- Tuncay, A. Can** : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Bası 10, İstanbul 2002.
- Tuncay, A. Can** : Uygulamada Sosyal Sigortalar Hukuku, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C. IV, İstanbul 1985.
- Tuncay, A.Can** : Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983).
- Uyar, Talih** : "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 10. m. Üzerine Bir İnceleme", Adalet Dergisi, Yıl: 63, Sayı:2, Şubat 1972.
- Yargıtay 10. HD. 22.01.1981, 6820/221: İ.H.U., S.S.K. 10, No: 2, Erol Akı'nın İncelemesi .
- www.ntvmsnbc.com/news/251916.asp#BODY
- www.turkis.org.tr/kacakisci.htm
- www.calisma.gov.tr/main.html