

# Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk<sup>1</sup>

Gülsüm TATAR<sup>2</sup>

**Özet:** 5510 sayılı Kanunda muhtelif yerlerde Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ödemeler sebebiyle söz konusu ödemelerden asıl sorumlu olan kişilerin Kurum karşısında birlikte, müteselsilen sorumlu oldukları düzenlenmiştir. Kanun anlamında müteselsil sorumluluk Kuruma karşıdır. Kurum, alacağını talep edebilmek için müteselsilen sorumlu olan kimselere örneğin, işveren, işveren vekili, üst düzey yöneticiye birlikte veya içlerinden birine başvurmak suretiyle alacağının tamamını veya bir kısmını talep edebilir. Müteselsil sorumluluk konusu 5510 sayılı Kanunda hüküm ve sonuçları açısından detaylı bir şekilde incelenmemiş olup, bu çalışmada müteselsil sorumluluk kurumu genel hükümlerdeki düzenlemelerde dikkate alınarak sosyal güvenlik hukuku boyutu ile ele alınacaktır.

**Anahtar kelimeler:** Müteselsil sorumluluk, Sosyal Güvenlik Kurumu, rücu hakkı, alt işveren, geçici iş ilişkisi, işyeri devri, üst düzey yönetici

## Joint Liability in Social Security Law

**Abstract:** Payments of Social Security Institution which made to the insured or rights holders of such in various places in the Law no. 5510 are responsible for the actual payment of the institution is responsible for jointly, is regulated. Joint liability in the sense of the law is against the Institution. The Institution may request all or part of the person who is jointly responsible for claiming, for example, the employer, the employer's delegate and the senior manager together and by applying to one of them. The issue of joint liability has not been examined in detail in terms of the provisions and results of the Law no. 5510, in which the joint liability organization will be dealt with in the dimension of social security taking into account the regulations in general provisions.

**Key Words:** Joint liability, Social Security Institution, right of recourse, the subcontractor, temporary work relationship, transfer of workplace, senior manager

---

<sup>1</sup> Makale Geliş Tarihi: 31.07.2017

<sup>2</sup> Dr, Ufuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

## Giriş

Bireylerin ileride karşılaşmaları muhtemel veya muhakkak riskler karşısında korunması, oluşabilecek tehlikelere karşı önlemler alınması sosyal güvenliğin konusunu oluşturur. Bireylerin sosyal güvenliğinin sağlanmasında en etkili yöntem sigortalı-işveren ve Devlet üçlüsü tarafından finanse edilen sosyal sigorta yöntemidir. Bu yöntemde çalışanların karşılaştıkları risklere bağlı olarak oluşan zararlar, mevzuatta yer alan usul ve esaslar çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından giderilir. Kurumun oluşan riskler karşısında yapacağı yardımların ve ödemelerin devamlılığının sağlanabilmesi, bu anlamdaki sorumluluğun paylaşılması ile mümkündür.

İşverenin bireysel iş hukukundan doğan, ücret ödeme, eşit davranma, işçiyi koruma ve gözetme gibi borçlarının yanı sıra sosyal güvenlik hukukundan da doğan birtakım yükümlülükleri bulunur. Bu yükümlülükler; prim ödeme, işçiyi bildirme, iş kazası veya meslek hastalığı söz konusu ise bunları bildirme gibi yükümlülüklerdir. Ancak işverenin sosyal güvenlik hukukundan doğan bu yükümlülükleri işçiyi karşı değil, Sosyal Güvenlik Kurumuna karşıdır. Kurum, özellikle iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleştiği durumlarda sigortalılara veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine 5510 sayılı Kanundan doğan çeşitli ödemelerde bulunur. Bunlar; geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği gibi ödemelerdir. Kurumun sigortalılara yapmış olduğu ödemelerin sürekliliğinin sağlanabilmesi ve Kurumun gelir kaynağının güvenceye alınabilmesi, söz konusu ödemelerin yapılmasına neden olan kişilerin Kuruma karşı sorumlu tutulabilmesi ile mümkündür. Sorumlu tutulacak kişi; işveren veya işveren vekili olabileceği gibi, üçüncü bir kişi ya da işyerinin üst düzey yöneticisi de olabilir. Kanundan doğan yükümlülüklerin ifasında birden fazla kimsenin yetkili olduğu durumlarda bu kimselerin kanun hükmü dolayısıyla birlikte, diğer bir ifadeyle müteselsilen sorumlu tutuldukları görülür. Müteselsil sorumluluğun öngörülmesinde; Kurumun maddi kaynaklarında eksilmeye yol açmadan hak sahiplerine yapılan ödemelerin işverenlerden tahsilinin güvenceye alınmasının, örneğin prim ödeme borcu söz konusu olduğunda yükümlülerin görevlerini tam olarak yapma konusunda özendirilmesi amaçlanır.

5510 sayılı Kanunda ifadesini bulan “*müteselsilen sorumlu*” ifadesi Borçlar Hukuku anlamında müteselsil borçluluğu ifade eder. Müteselsil sorumluluk TBK m. 162 vd.’da düzenlenen müteselsil borçluluk hallerinde söz konusu olur ve müteselsil sorumluluğa ilişkin temel ilke ve esaslar söz konusu hükümlerden ortaya çıkmaktadır. Müteselsil sorumluluğun hüküm ve sonuçları da müteselsil borçluluk kavramından farklılık arz etmediği için biz de çalışmamızda müteselsil sorumluluk kavramını kullanmış bulunmaktayız.

Birden çok borçludan her biri, alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildirirse, müteselsil borçluluk doğar. Öyle bir bildirim yoksa, müteselsil borçluluk ancak kanunda öngörülen hâllerde söz konusu olur (TBK m.

162). 5510 sayılı Kanunda yer alan müteselsil sorumluluk halleri de kanundan doğan sorumluluk halleridir, diğer bir ifadeyle bu hallerde kanuni teselsül söz konusudur. 5510 sayılı Kanundaki düzenlemelerin incelemesine geçmeden öncelikle genel hükümler çerçevesinde müteselsil sorumluluğun hüküm ve sonuçlarının incelenmesi gerekir.

## **Borçlar Hukuku Anlamında Müteselsil Sorumluluk**

Kural olarak bir borç ilişkisinin iki tarafı bulunur ve bu tarafları alacaklı ve borçlu oluşturur. Ancak bazı hukuki ilişkilerde borçlu ve alacaklı taraflarından birinin veya her ikisinin birden fazla kişiden oluşması mümkündür. Bu durum borç ilişkisinin doğumu sırasında veya borç ilişkisinin doğumundan sonra kanundan ya da tarafların bu yöndeki anlaşmalarından da doğabilir (Akıntürk,1971: 2; Canyürek, 2003: 5; Schwenzer, 2006: 524; Eren, 2015: 1196). Borç ilişkisinin birden fazla borçlu veya alacaklı arasında olduğu durumlarda edimin geç ifa edilmesi, hiç ifa edilmemesi veya eksik ifa edilmesinden doğacak zararı en aza indirmenin en güvenceli yolu alacaklı veya borçlular arasında sözleşme veya kanun hükmü ile teselsül esasının kabul edilmesidir (Karayalçın, 2007:109). Müteselsil sorumluluğun kabul edilmiş olduğu durumlarda alacaklının riski, müteselsil borçlulardan en az birinin borcu ödeyecek durumda olması halinde asgariye inecektir (Karayalçın, 2007:111).

Müteselsil borçluluk; alacaklının mahiyeti itibariyle bölünebilen bir edimin ifasını borçlulardan dilediği birinden talep edebildiği, borçluların bir irade beyanı veya kanun hükmü dolayısıyla her birinin borcun tamamından ayrı ayrı sorumlu olduğu ve borcun borçlulardan biri tarafından ifası ile diğer borçluların da borçtan kurtulduğu bir birlikte borçluluk türüdür (Akıntürk, 1971:35; Eren, 2015:1200).

Söz konusu tanımdan müteselsil borçluluğun özelliklerini genel hatlarıyla çıkarmak mümkündür. Şöyle ki, müteselsil borçlulukta borçlulardan her biri alacaklıya karşı borcun tamamından sorumludur (TBK m. 162, OR Art. 143/1, BGB §421). Ancak borçluların her birinin borcun tamamından sorumlu olması, alacaklının ifa için başvurduğu borçludan alacağın tamamını talep etmek zorunda olduğu sonucunu doğurmaz (Akıntürk, 1971:37). Alacaklı dilerse alacağının bir kısmını da talep edebilir (TBK m.163/1). Borçluların iç ilişkide kendi aralarında farklı bir taksim usulü benimsemiş olmalarının alacaklı açısından herhangi bir bağlayıcılığı yoktur (Akıntürk, 1971:37).

Müteselsil borçluluğun bir diğer özelliği, alacaklının dilediği borçluya müracaat edebilmesidir. Türk Borçlar Kanunu m. 163/1'de de ifade edildiği gibi alacaklı, borcun tamamının veya bir kısmının ifasını, dilerse borçluların hepsinden, dilerse yalnız birinden isteyebilir. Alacaklı istediği borçluya başvurabilmekle birlikte edim sadece bir kez ifa edilir (Schwenzer, 2006:529). Burada alacaklıya bir seçim hakkı tanınmıştır ancak, bu seçim hakkı anlaşma ile kısıtlanabilir (Akıntürk, 1971:38-39; Canyürek, 2003: 15; Tuncer, 1978: 418; von Tuhr, 1983: 794). Alacaklı

ifayı talep konusunda belirli bir sıra ile bağlı değildir. Alacağın tamamı ödeninceye kadar istediği borçluya başvurabilir (Schwenzer, 2006: 529). Bu şekilde ödeme gücü riski borçluların üzerine kaydırılmış olur (Dalcı Özdoğan, 2015: 53). Alacaklının borçlulardan biri aleyhine dava veya takip yoluna başvurmuş olması diğer borçlulara müracaat etme hakkını ortadan kaldırmaz. Borcun tamamen ifasına kadar bütün borçluların sorumluluğu devam eder (TBK m.163/2). Öyle ki, alacaklının borcun ifası için borçlulardan birine müracaat etmiş ve borcun o borçlu tarafından kısmen ifa edilmiş olması halinde dahi kalan kısım için alacaklı, aynı borçluyu yeniden takip edebilir (Akıntürk, 1971: 40).

Müteselsil borçluluk ile ilgili olarak söylenebilecek bir başka özellik, alacaklının borçlulardan biri tarafından kısmen veya tamamen tatmin edilmesi halinde, sona eren miktar oranında diğer borçluların da borçtan kurtulmalarıdır (TBK m. 166/1). Alacaklıyı tatmin eden borçlunun diğer borçluları da borçtan kurtarma niyetini taşıması gerekmediği gibi, kendisinden başka borçluların varlığından haberdar olması da bu sonucu değiştirmez. Müteselsil borçlular için söz konusu borçtan kurtulma sadece dış ilişkide geçerli olur, iç ilişkide birbirlerine karşı sorumlulukları devam eder (Akıntürk, 1971: 41).

Alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olan borçlular, alacaklı tarafından yapılan bir dava veya takipte çeşitli savunma araçlarına da sahiptirler. TBK m. 164/1'de düzenlendiği üzere, “*Müteselsil borçlulardan biri, alacaklıya karşı, ancak onunla kendi arasındaki kişisel ilişkilerden (şahsi def'i ve itirazlar) veya müteselsil borcun sebep ya da konusundan doğan def'i ve itirazları (ortak def'i ve itirazlar) ileri sürebilir*”. Ortak def'i ve itirazların müteselsil borçlular tarafından ileri sürülmesi onlar için bir yükümlülüktür (Eren, 2015: 1206; Kılıçoğlu, 2015: 764). TBK m. 164/2 uyarınca, “*Müteselsil borçlulardan biri ortak def'i ve itirazları ileri sürmezse, diğerlerine karşı sorumlu olur*”. Bu hüküm uyarınca ortak def'i ve itirazları haklı bir nedeni olmaksızın ileri sürmeyen müteselsil borçlu TBK m. 591/3 hükmünün kıyasen uygulanması sonucu diğerlerine karşı rücu hakkını kaybeder.

## 5510 sayılı Kanunda Düzenlenen Müteselsil Sorumluluk Halleri

### İşveren Vekilinin Müteselsil Sorumluluğu

5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili, işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimsedir (m. 12/2)<sup>3</sup>. Hükümde işveren vekili kavramının kapsamının, İş Kanununa göre çok daha dar olduğu görülmektedir. İş Kanunu m. 2 gereği; işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kişiler işveren vekili sayılmaktadır. İşin veya işyerinin bir bölümünün yönetiminde görev alan örneğin şef, ustabaşı,

<sup>3</sup> Ceza infaz kurumları ile tutukevleri iş yurtlarının sorumlu müdür ve amirleri de işveren vekili sıfatına sahiptir (m. 12/5).

personel müdürü vb. kişiler İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılmakla birlikte, işin veya görülen hizmetin tamamında görev almadıkları için 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olarak kabul edilmezler (Tuncay /Ekmekçi, 2015: 330; Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 2014: 232), işçi (sigortalı) sayılırlar. Kanunda işveren vekilinin kapsamının dar tutulmuş olması doğaldır, zira aşağıda incelendiği üzere sorumluluğunun kapsamı da oldukça geniştir.

5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili, işveren gibi sayılır ve ona göre işlem görür. Bu bağlamda işveren vekilinin 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmiştir (m. 12/2). Hüküm, işveren vekilinin yükümlülüklerini göstermek amacına yöneliktir. Zira, Kanunda işverenin görevleri ilgili maddelerde sayılmıştır. İşveren vekili de Kanunda sayılan ve bu konuda kendisine yetki verilen durumlarda görevleri aynen işveren gibi yerine getirecektir. Getirmediği takdirde işverene uygulanan yaptırımlar kendisi için de geçerli olacaktır. Buna göre, zarara uğrayan sigortalı veya ölümü halinde mirasçıları ya da Sosyal Güvenlik Kurumu işveren yanında işveren vekiline de zararların tazmini için başvurabilir. İşveren vekilinin sorumlu tutulabilmesi için o konuda işveren tarafından kendisine yetki/görev verilmiş olması ve onun da bu görevini haklı bir sebep olmaksızın gereği gibi yerine getirmemiş olması gerekir. İşveren vekili sorumluluk sebebinin yetkisi alanına girmediğini veya yetkisini aştığını ya da başka haklı bir nedeninin varlığını ispat etmek suretiyle sorumluluktan kurtulabilir.

Hüküm çerçevesinde 5510 sayılı Kanunun işverene yüklediği görevleri yerine getirmeyen işveren vekili mali yükümlülükler de dahil bütün konularda işveren ile birlikte sorumlu olur (Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 2014: 232). Yargıtay'a göre de "*işveren vekili, sigortalı süresinde Kuruma bildirilmemiş ve sigortalı iş kazası geçirmiş ise, 5510 sayılı Kanunun 23'üncü maddeye göre Kurumun açtığı riücu davasında aynen işveren gibi sorumludur.*"<sup>4</sup> Doktrinde bu hükmün işveren vekillerinin sorumluluğunu işveren kadar hatta daha da ağır şekilde düzenlediği ileri sürülmektedir (Arıcı, 2015: 248).

## Üst Düzey Yöneticilerin Müteselsil Sorumluluğu

5510 sayılı Kanunun 88. maddesinde üst düzey yöneticilerin müteselsil sorumluluklarından da söz edilmiştir. Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (m. 88/20). Düzenlemenin amacı,

<sup>4</sup> Yarg. 10. HD., 21.4.2016 tarih, 2015/4029 E., 2016/6418 K., <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet> (30.1.2017).

primlerin tahsilinin güvence altına alınması, primlerin ödenmesinin özendirilmesi<sup>5</sup> ve primlerin tahakkuku ve ödenmesi konusunda yetkisi bulunan kişilerin bu görevlerini yerine getirmemelerinden dolayı sorumlu tutulmalarıdır (Tunca/Ekmeççi, 2015: 220; Uşan, 2013: 445). Hüküm ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun mükerrer 35. maddede yer alan kanuni temsilciler de kapsama alınmıştır<sup>6</sup>. Bu haliyle mülga 506 sayılı Kanundaki prim borçlarından sorumlu olan kişilerin kapsamı genişletilmiş gibi görünse de aslında sorumlu kişiler ve sorumluluğun koşulları konusunda bir fark bulunmaz (Tunca/Ekmeççi, 2015: 219).

Üst düzey yöneticilerin sorumluluğu için borcun doğduğu anda yönetici sıfatına sahip olmak ya da borcun görevli olunan süre içerisinde doğmuş olması şarttır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 385; Uşan, 2013: 449)<sup>7</sup>. Prim borcunun bir kısmı görevli olunan döneme, kalan kısmı görevden ayrılan döneme denk geliyorsa sorumluluk görevli olunan dönem ile sınırlı olur (Güneren, 2007: 154). Ayrıca üst düzey yönetici prim borcunun doğmasına kendi kusurlu eylemi ile sebebiyet vermeli (Tunca/Ekmeççi, 2015: 221) ve yöneticilik sıfatının sona erdiğinin Kurumu bağlayabilmesi için Ticaret Sicilinde de bunun ilanı yapılmalıdır (Uşan, 2013: 449). Doktrinde bir görüş, 6102 sayılı Kanundan önceki dönemde TTK m. 336 hükmüne dayanmak suretiyle anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu ve üst düzey yöneticileri müteselsilen sorumlu tutmanın basiretli yöneticilerin ortaya çıkmasını ve ticaret hayatını zorlaştırdığını ileri sürmekteydi (Kırman, 2010: 282). Ancak 6102 sayılı Kanunda bu şekilde bir düzenlemeye yer verilmediği için görüşe katılmak pek mümkün değildir.

Prim alacağının tahakkuk ettiği ve ödenmesi gereken dönemde, işveren ile birlikte müteselsilen sorumluluk koşullarının oluşması için; işveren kamu kurum ve kuruluşu ise kamu görevlilerinin tahakkuk ve tediye ile görevli olması; tüzel kişiliğe haiz diğer işyerlerinde ise üst düzey yönetici ya da yetkilisi ve kanuni temsilci sıfatıyla işveren tüzel kişiliği temsil ve ilzama yetkili bulunması ve prim ve diğer alacakların süresinde ödenmemesi gereklidir (Güneren, 2007: 151 vd; Arıcı, 2006:

<sup>5</sup> Yarg. HGK,18.2.2015 tarih, 2013/1475 E., 2015/831 K., <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (3.12.2015).

<sup>6</sup> Tüzel kişilerin kanuni temsilcileri türüne göre; anonim şirketler, kooperatifler, dernek ve tesislerde yönetim kurulları, komandit şirketlerde komandite ortak, limited şirketlerde müdürler (TTK m. 623/1'e göre, şirketin yönetimi ve temsili, müdür sıfatı taşıyan bir veya birden fazla ortağa veya tüm ortaklara ya da üçüncü kişilere verilebilir. En azından bir ortağın şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekir.), vakıf ve cemaatlerde vakıf senedine göre belirlenen yönetim organlarıdır.

<sup>7</sup> Yarg. 21. HD., 29.12.2014 tarih, 2014/21413 E., 2014/28579 K., <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (3.12.2015).

114 vd.)<sup>8</sup>. Yerleşmiş Yargıtay uygulamaları ile öğretide kabul edildiği üzere “*üst düzey yönetici*” kavramından anlaşılan şirketin mali ve idari konularında tek başına emir ve tasarruf yetkisine sahip, özel şekilde kendisine yetki verilen kişidir (Uşan, 2013: 445)<sup>9</sup>. Primlerin tahakkuku ve ödenmesi konusunda hiçbir görev ve yetkisi olmayan kimselerin sırf tüzel kişilikte üst düzey yönetici veya yetkili, yönetim kurulu üyesi ya da kanuni temsilci olmasından bahisle sorumlu tutulmaları söz konusu değildir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 221)<sup>10</sup>. Bunun dışında tüzel kişiliği haiz olmayan özel sektör işverenlerinin üst düzey yönetici ve yetkililerinin primlerin ödenmemesinden herhangi bir sorumluluğu bulunmaz (Arıcı, 2006: 115)<sup>11</sup>. Kurum alacağının doğduğu ve ödenmesi gerektiği zamanlarda kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dâhil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcilerinin farklı şahıslar olmaları hâlinde bu şahıslar, Kurum alacağının ödenmesinden müteselsilen sorumludurlar (27010 sayılı Yön. m. 15/3).

Üst düzey yönetici veya yetkililerin sorumluluğu sadece prim alacaklarına ilişkin olmayıp, Kurumun diğer alacaklarının zamanında ödenmemesi halinde de müteselsilen sorumlu olurlar.

506 sayılı Yasa döneminde tüzel kişiliğe haiz işverenlerin yönetim kurulu üyelerinin prim borcundan sorumlu olması için, üst düzey yöneticinin şirketi temsil ve ilzam yetkisinin bulunması gerekirken, 5510 sayılı yasada prim borçlarından sorumlu tutulmak için yönetim kurulu üyesi olması yeterli bulunmuştur<sup>12</sup>. Üst

<sup>8</sup> Yarg. HGK, 9.4.2014 tarih, 2013/791 E., 2014/500 K.

<http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (3.12.2015).

<sup>9</sup> “Türk Ticaret Kanunu'nun 317. maddesine göre anonim şirketlerde şirketi yönetmek ve temsil etmek yönetim kuruluna aittir. Anonim şirkette primlerin ödenmesinde müteselsilen sorumlu üst yönetici ve yetkiliden söz edebilmek için primlerin tahakkuk ve ödenmesinde yetkili üst düzey yönetici olması, yönetim kurulu başkanı, başkan yardımcısı gibi ünvan taşınması veya temsil ve ilzam yetkisine sahip yönetim kurulu üyesi olması gerekir”. Yarg. 21. HD., 22.12.2014 tarih, 2014/20414 E., 2014/28002 K.,

<http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (3.12.2015).

<sup>10</sup> “Şirkete mali yük getirebilecek veya şirketin mali konularında işlem yapmaya yetkili bulunmayan kişiler 506 sayılı kanunun 80.maddesinde öngörülen biçimde üst düzey yetkilisi kabul edilemez ve bu kişilerin işveren şirket ile birlikte doğrudan müteselsil (zincirleme) sorumluluğundan söz edilemez.”, Yarg. 21. HD. 17.6.2003 tarih, 2003/4801 E., 2003/5741 K., www.kazancı.com.tr.

<sup>11</sup> Yazara göre, özel sektör bakımından tüzel kişi ya da tüzel kişi olmayan işveren ayrımına gitmeksizin hükmün özel sektörde borsaya kota edilmiş şirketler ile halka açık anonim şirketlerle sınırlandırılması daha doğru olacaktır. Arıcı, 2006: 119.

<sup>12</sup> Yarg. 21. HD., 6.11.2014 tarih, 2014/17380 E., 2014/22862 K.,

<http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (3.12.2015).

düzy yöneticiler hakkında, ödenmeyen primlerin ve diğer alacakların tahsilini teminen 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre doğrudan takip yapılır. Yönetim kurulu üyeleri tarafından primlerin ödenememesi haklı bir neden sonucu ise, prim borcundan ötürü şahsen sorumlu tutulamazlar. Diğer bir anlatımla şirketin prim borcundan müteselsilen sorumlu olan yönetim kurulu üyeleri, borcun haklı nedenle ödenmediği savunmasında bulunabilirler ve haklı nedenin varlığı halinde, prim borcundan dolayı Kuruma karşı işverenle birlikte müteselsilen sorumlu tutulamazlar.

Haklı nedenlerin neler olduğu konusunda, 5510 sayılı Yasada bir açıklık yoktur. Hangi hallerin haklı sebep teşkil ettiği, her bir davadaki özel koşullar ile hukuki ve maddi olayların özelliklerine göre mahkemece belirlenir. Bu belirleme yapılırken; diğer yasalardaki düzenlemelerden yararlanılmalı ve bilhassa sosyal güvenlik ilkeleri göz önünde tutulmalıdır<sup>13</sup>. Kanuna, ahlaka veya iyiniyet kurallarına aykırılık gibi borçlarını ifa etmeme noktasında kişiyi haklı gösteren her hal haklı neden olarak dikkate alınabilir (Arıcı, 2006: 118). Yangın, sel, deprem gibi doğal afetler veya mücbir sebepler haklı neden olarak kabul edilebilir. Yine tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerine kamu işverenleri primlerin ödenmemesi yönünde yazılı emir vermiş ise sorumlulukları olmaz, bu durumda kamu işvereni sorumlu tutulur (Güneren, 2007:154). Ancak kamu görevlisi tahakkuk ve tediye emir almaksızın tek başına ifa etme yetkisine sahip ise sorumluluğu söz konusudur (Arıcı, 2006: 118).

6645 sayılı Kanun m. 54 ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici madde 61 ile şirket yönetim organlarında görev almayan ve sermaye sahibi olmayan kanuni temsilciler ve üst düzey yönetici veya yetkililerinin sorumluluğunun kapsamı konusunda önemli bir düzenleme öngörölmüştür. Hükme göre; “*Mülga 25/4/1985 tarihli ve 3182 sayılı Bankalar Kanunu, mülga 4389 sayılı Kanun ve 5411 sayılı Kanun kapsamında faaliyet izni kaldırılan ve (ortaklarının temettü hariç ortaklık hakları dâhil) yönetim ve denetimi Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredilen ya da doğrudan iflasına karar verilen bankalar ve bu bankaların; hâkim ortakları, yönetim ve denetimine sahip olduğu iştirakleri, gerçek ve tüzel kişi hâkim ortaklarının hâkim ortak olduğu şirketler ve anılan kanunlar kapsamında bankanın Fona olan borcundan sorumlu tutulan kişiler hariç olmak üzere, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla haklarında 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre iflas kararı verilmiş ve işlemleri devam eden, iflas tasfiyesi sonuçlanmış olan şirketlerin borçlarından, 506 sayılı Kanunun mülga 80 inci ve bu Kanunun 88 inci maddesi çerçevesinde müşterek ve müteselsil sorumluluğu bulunanlardan şirket yönetim organlarında görev almayan ve sermaye sahibi olmayan kanuni temsilciler ve üst düzey yönetici veya yetkilileri hakkında Kurum alacaklarından dolayı Kurumca 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre icra takibi başlatılmış olsun veya olmasın ilgili mevzuata ilişkin müşterek ve*

<sup>13</sup> Yarg. 21. HD., 13.11.2014 tarih, 2014/20552 E., 2014/23806 K., <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (3.12.2015).



*müteselsil sorumlulukları sona erer, yapılan takipler sonlandırılır ve bu kişiler hakkında uygulanan hacizler kaldırılır. Haklarında icra takibi başlatılmış olanlardan, bu işlemlere karşı dava açmış olanların bu madde hükmünden yararlanabilmeleri için bu davalarından feragat etmeleri şarttır. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce ilgililerin şahsi mal varlıklarından tahsil edilmiş olan tutarlar ret ve iade edilmez.*

*Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir.”*

## **5510 sayılı Kanun m. 59 ve m. 71’de Yer Alan Müteselsil Sorumluluk Halleri**

5510 sayılı Kanununun 59 ve 71. maddelerinde Kurumun zararına neden olan işçi veya işveren dışında kalan mali müşavirler veya Kurumdan haksız menfaat sağlayan kimselerin müteselsil sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu kimselerin davranışı haksız fiil oluşturur ve TBK m. 49’da düzenlenen “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*” hükmü uyarınca sorumlulukları söz konusu olur.

59. maddede yer alan müteselsil sorumluluğa ilişkin düzenlemeye göre; “*Gerçeğe aykırı rapor düzenleyen serbest muhasebeci mali müşavirler ile yeminli mali müşavirler, Kurumun bu nedenle uğradığı zarardan işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olup bunlar hakkında, genel hükümlere göre Kurumun takip hakkı saklıdır*”. 5510 sayılı Kanun gereği her türlü bilgi ve belgeyi düzenleme yükümlülüğü işverene aittir. İşveren işyerinde muhasebe işlemlerinin yapılması konusunda görevlendirdiği veya işyerine bağlı olmaksızın dışarıdan yardım aldığı mali müşavirlerin tutmuş olduğu raporlardan sorumludur. Muhasebe işlemlerinin veya diğer mali işlerin mali müşavirlerce yapılıyor olması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Söz konusu mali müşavirlerce tutulan raporların gerçeğe aykırı olması halinde işveren ile birlikte Kuruma karşı sorumlu olacaklardır. Sorumluluk için zarar verenin hukuka aykırı kusurlu davranışı ile zarar vermesi şarttır, ki bu madde anlamında gerçeğe aykırı rapor düzenlenmiş olması ve Kurumun zarara uğraması gereklidir. Kurum, zararını ve zarar verenlerin kusurunu ispatla yükümlüdür (TBK m. 50/1). İşveren ve gerçeğe aykırı raporu düzenleyen mali müşavirler birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri için Kuruma karşı sorumlulukları konusunda müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulama alanı bulur. Zaten hükümde de bu kimselerin müteselsilen sorumlu oldukları açıkça ifade edilmiştir.

Yine 71. maddeye göre, “*Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kendi adına bir başkasının sağlık hizmeti almasını veya Kurumdan haksız bir menfaat temin etmesini sağlaması yasaktır. Bu fiilleri işleyenlerden Kurumun uğradığı zararın iki katı, kanunî faizyle birlikte müştereken ve müteselsilen tahsil edilir*”. Hüküm anlamında sorumluluğun doğabilmesi için Kurumdan hak sahibi olan bir kişinin kendi yerine hak sahibi olmayan bir başkasını hak sahibiymiş gibi yararlandırması eyleminin gerçekleşmiş olması gereklidir. Burada da TBK m. 49 anlamında haksız fiil söz konusu olup, aynı zarara birden fazla kimse (hak sahibi ve hak sahibiymiş gibi menfaat temin eden) sebep olduğu için Kuruma karşı müteselsilen sorumlu olacaklardır.

## Alt İşveren Sigortalıları ve Hak Sahiplerine Karşı Sorumluluk

### Genel olarak

5510 sayılı Kanunda alt işveren kavramı<sup>14</sup>; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi şeklinde tanımlanmıştır. Tanım gereği 5510 sayılı Kanun anlamında alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için şu şartlar aranır:

- Asıl işverenin varlığı,
- Alt işverenin asıl işverene ait işte veya işin bir bölüm veya eklentilerinde iş yapmayı üstlenmesi,
- Bu iş için görevlendirdiği sigortalıları asıl işverene ait işyerinde çalıştırması.

Söz konusu tanımda alt işverene verilecek işler konusunda İş Kanununda olduğu gibi yardımcı iş-asıl iş ayrımı yapılmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu anlamında alt işverene verilecek olan işin, asıl işverene ait işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. 5510 sayılı Kanunda, 4857 sayılı İş Kanununa göre daha geniş bir alt işveren tanımı benimsenmiştir (Tuncay/Ekmekçi, 2015:330; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 235; Arıcı, 2015: 248; Aydın, 2015/a: 252). Alt işveren kendisine bağlı sigortalı işçi çalıştırdığı andan itibaren 5510 sayılı Kanun anlamında işveren sıfatına sahip olur ve kendi sigortalıları açısından 5510 sayılı Kanun ile işverenlere getirilen yükümlülükler onun için de geçerli olur. Genel işveren yükümlülüklerinin yanı sıra Kanunda alt işverenler için bir takım özel yükümlülüklerin getirildiği görülür. Bunlardan birisi; alt işverenin, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirmesidir (m. 11/8). Hüküm uyarınca alt işveren adına asıl işverenden almış olduğu iş sebebiyle bağımsız bir işyeri dosyası açılmaz. Alt işveren, mevzuattan doğan yükümlülüklerini ve bu kapsamda işyerini bildirme yükümlülüğünü asıl işverene ait işyeri sicil numarasına ek olarak verilecek üç haneli alt işveren numarası ile asıl işverenin işyeri sicil dosyası üzerinden yerine getirir. Alt işveren adına işyeri dosyası açılmaz (SSİY m. 31/1). Bir işte, bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan alt işverenler de, çalıştırdıkları sigortalılar için asıl işyerine Kurumca verilmiş olan sicil numarasını ve alt işveren kodunu yazarak bu maddenin birinci fıkrasında öngörülen biçimde ve sürede aylık prim ve hizmet belgesini düzenleyip Kuruma vermek zorundadırlar (SSİY m. 102/7).

5510 sayılı Kanunda alt işveren için getirilen yükümlülükler hukuka uygun kurulan alt işveren ilişkisinde uygulanır. Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde İş Kanunu m. 2/6 hükmü uyarınca, işçiler başlangıçtan itibaren asıl

<sup>14</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan, 2004: 1 vd.

işverenin işçileri sayılacağı için sosyal sigortalar uygulaması açısından işçilerin asıl işverenin aylık prim ve hizmet belgesinde yer alması, prim borçlarının da bu işveren tarafından yatırılması gerekir. Ancak muvazaanın tespit edildiği döneme kadar bu yükümlülükler alt işveren tarafından yerine getirilmiştir. Burada yapılacak şey, geçersizlik tarihine kadar alt işveren tarafından yapılmış olan ödemeleri asıl işveren yapmış gibi saymak ve asıl işveren tarafından kendi adına düzenlenmiş aylık prim ve hizmet belgelerini vermektir. İlişki muvazaalı da olsa alt işveren tarafından yapılmış ödemeleri hiç ödenmemiş saymak mümkün değildir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 334). Aksi uygulama Kuruma aynı ödemenin iki defa yapılması ve Kurumun sebepsiz zenginleşmesi sonucunu doğurur.

#### *Sorumluluğun Kapsamı*

Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren, Kuruma karşı bağımsız işveren olarak kendine bağlı çalışan sigortalılar açısından doğrudan sorumlu iken, bazı hallerde asıl işveren de alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Mülga 506 sayılı Kanun m. 87 hükmüne benzeyen 5510 sayılı Kanun m. 12/6 hükmüne göre *sigortalılar; üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur*. Buradaki birlikte sorumluluk 4857 sayılı İş Kanunu m.2/6 hükmünde olduğu gibi müteselsil sorumluluktur (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 332; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 238; Aydın, 2015/a: 253). Ancak Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında asıl işverenin sorumluluğu sadece alt işverenin sigortalıları, hak sahipleri ve Kuruma karşı olup, alt işverene karşı doğrudan bir sorumluluğu yoktur (Akyiğit, 2011: 157; Aydın, 2015/a: 253). Kanunda bu şekilde bir müteselsil sorumluluk öngörülmesinin sebebi, hem sigortalıların hem de sigortalılara verilecek sosyal güvenlik haklarını uygulayan Sosyal Güvenlik Kurumunun hak ve menfaatlerinin güvence altına alınmasıdır (Uşan, 2013: 370; Tuncay/Ekmekçi, 2015: 331; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 238; Aydın, 2015/a: 255; Aydın, 2004: 172). Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu alt işverenin sorumlu olduğu hal ve miktar ile sınırlıdır. Müteselsil sorumluluğa ilişkin hüküm emredici nitelikte olup, sözleşme ile ortadan kaldırılamaz (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 239; Aydın, 2015/a: 253).

Söz konusu m. 12/6 hükmü uyarınca bir alt işverenlik ilişkisi ve asıl işverenin müteselsil sorumluluğundan bahsedebilmek için öncelikle kendisi de sigortalı çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Doktrinde bir görüşe göre, burada asıl işverenin mutlaka iş sözleşmesi ile kendisine bağlı sigortalı işçi çalıştırması zorunlu olmayıp, işveren bir kamu kuruluşu ise 5510 sayılı Kanun m. 4/1/c anlamında kamu görevlisi çalıştırması da yeterlidir (Akyiğit, 2011: 140). Kanaatimizce asıl işveren sıfatının kazanılması için iş sözleşmesi ile çalışan işçinin varlığı şarttır. 5510 sayılı Kanunda işverenin tanımı yapılmamış olmakla birlikte 4857 sayılı Kanunda açıkça işçi çalıştıran kimselerin işveren sayılacağı hüküm altına alınmıştır. İşçi çalıştırma iş sözleşmesi ile olacağından 5510 sayılı Kanun anlamında

da asıl işveren sıfatının kazanılması için iş sözleşmesi ile kendine bağlı sigortalı çalıştırma şartı aranmalıdır. Ayrıca asıl işveren, işveren sıfatını alt işverene verilen bölüm dışında kalan kısımlarda sigortalı çalıştırmak suretiyle kazanmış olmalıdır (Akyiğit, 2011: 142).

Alt işverenlik için aranan diğer bir şart, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte ya da işin bölüm veya eklentilerinde iş alınması ve alt işverenin kendi sigortalılarını çalıştırmasıdır. Kanunun öngördüğü müteselsil sorumluluğun doğabilmesi için, mutlaka işyerinde yapılan işin aynısının veya benzerinin üstlenilmesi şart değildir. Asıl işin ifasını kolaylaştırıcı nitelikteki yardımcı ve tamamlayıcı niteliğe sahip işlerin üstlenilmesi de alt işverenlik ilişkisini ve buna bağlı müteselsil sorumluluğu doğurmak için yeterlidir. Alt işverenlik için işyerinde yapılan işin bir parçasının üstlenilmesi şart koşulursa müteselsil sorumluluğun kapsamı kanun koyucunun istemediği bir şekilde daraltılmış olur (Uşan, 2013: 379)<sup>15</sup>. Hükümde geçen “*eklentisi*” ifadesi ile işin eklentisi değil, işyerinin eklentisi kastedilir (Akyiğit, 2011: 143). Bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştırmaktan kasıt, alt işverenin burada görevlendirdiği sigortalıları sadece asıl işverenden aldığı işe özgülemesidir. Ancak alt işveren işçilerini ara sıra başka yerlerde de görevlendirerek çalıştırabilir. Doktrinde bir görüşe göre, müteselsil sorumluluk için alt işverenin sigortalılarını münhasıran asıl işverenden aldığı işte çalıştırması bir zorunluluk olarak aranmaz (Akyiğit, 2011: 152). İşçinin ara sıra başka yerlerde çalıştırılıyor olması halinde asıl işveren sadece işçinin kendi yanında çalıştığı süre üzerinden sorumlu olur (Akyiğit, 2011: 144). Kanaatimizce münhasır çalıştırma koşulu asıl işverenin müteselsilen sorumlu tutulabilmesinin bir şartı ve gereğidir. Ancak alt işverenin ilişki çerçevesinde çalıştırdığı işçilerini dönem dönem başka işverenlere ait işyerleri ve işlerde çalıştırması halinde asıl işverenin bu işçiler açısından müteselsil sorumluluğu işçilerin kendi yanında çalıştığı süreye ilişkindir.

Alt işverenliğin oluşması için alınan işin asıl işverenin işyerinde yapılması gerekir. Burada işyeri kavramı geniş yorumlanmalı ve işverenin iş organizasyonu içerisinde kalan yerler şeklinde anlaşılmalıdır. En son olarak alt işveren işi, bu iş için görevlendirdiği kendi adına kayıtlı sigortalılarca ifa etmelidir (Uşan, 2002: 5; Akyiğit, 2011: 149). Doktrinde bir görüşe göre, alt işveren söz konusu işte kendi sigortalılarının yanında ödünç iş ilişkisi kapsamındaki sigortalıları da bu işte çalıştırabilir (Akyiğit, 2011: 151). Ancak burada asıl işverenin ödünç alınan işçilere karşı müteselsil sorumluluğundan söz edilemez. Asıl işverenin sorumluluğu sadece alt işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçilerine karşı olup, bu şekilde aralarında hukuki bağ olmayan ve onun yanında çalışan işçilere karşı herhangi bir sorumluluğu olmaz. Aksi bir uygulama asıl işverenin sorumluluğunun kanunun öngördüğü sınırların dışına çıkarak aşırı şekilde genişletilmesine yol açar.

Geçerli olarak kurulmuş olan bir alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin

<sup>15</sup> Yazara göre, işyerinin temizlik işinin üstlenilmesi işyerinde görülen iş ile ilgili bir durum olup, anahtar teslimi iş yapma olarak değerlendirilmemelidir. Uşan, 2013: 380. Uşan, 2002: 10.

kendisine ait sigortalı çalıştırıyor olması ve iş aldığı yerin kendisi için ayrı bir işyeri sayılması sebebiyle bağımsız işveren sıfatıyla 5510 sayılı Kanunun işverenler için öngörmüş olduğu bütün yükümlülükler onun için de geçerlidir. Sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi, gerekli kayıt ve defterlerin tutulması, belirli işlerde sigortalının işe başlamadan önce rapor almasının gerekmesi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü önlemlerin alınması, primlerin ödenmesi ve rücu tazminatından sorumluluk gibi yükümlülükler kanunda öngörülen yükümlülüklerden bazılarıdır (Uşan, 2013: 380-381, Şen / Naneci, 2009: 45; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 237-238). Asıl işveren de 5510 sayılı Kanun m. 12/6 uyarınca söz konusu yükümlülüklerin kanuna uygun şekilde yerine getirilmemesinden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olur.

#### *Sorumluluğun Sınırı*

Alt işveren, asıl işverene ait işyerinde çalıştırdığı işçilerinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi süresince doğan sigorta primlerini tam ve zamanında ödemekle yükümlüdür. Alt işveren bu yükümlülüğünü hiç veya gereği gibi ifa etmezse asıl işveren alt işveren işçilerinin ödenmeyen veya eksik ödenen sigorta primlerinden, gecikme zammı ve gecikme cezasından alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olur. Burada amaç, işçinin ileride doğacak olan emeklilik ve sosyal güvenlik haklarını korumaktır (Gerek, 2010: 180). Asıl işveren, alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olmakla birlikte, sorumluluğu alt işverenin prim borcu ile sınırlıdır. Alt işverenin kasıtlı olarak fazla bildirdiği primler ya da kendisine ait olmayan işyerleri sebebiyle asıl işverenin herhangi bir sorumluluğu söz konusu olmaz (Tuncay/Ekmeççi, 2015: 332; Akyiğit, 2011: 158; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 240). Gecikme cezası hukuki anlamda ceza olmadığı gibi idari para cezası da değildir (Akyiğit, 2011: 155). Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu hukuki nitelikte olup, cezai sorumluluğundan söz edilemez.

Müteselsil sorumluluk uyarınca Kurum, prim alacağı için her iki işvereni veya işlerinden birini dava ve takip edebilir. Hizmet tespit davaları açısından alt işveren ile asıl işverenin birlikte hasım gösterilip gösterilemeyeceği konusunda Yargıtay 21. ve 10. Hukuk Daireleri farklı kararlar vermiştir. 10. Hukuk Dairesi<sup>16</sup> alt işverene karşı açılan tespit davasında, sadece alt işverene karşı açılan davaların asıl işverene yöneltilme mecburiyeti olmamakla birlikte, asıl işverenin de hasım gösterilmesinin mümkün olduğu görüşünde iken 21. Hukuk Dairesi<sup>17</sup>, tespit davasının gerçek işverene karşı açılabileceği, dolayısıyla asıl işverenin husumet ehliyetine sahip olmadığı yönünde kararlar vermektedir. Doktrinde de ifade edildiği üzere, hizmet tespit davası ile alt işveren işçisi çalışma sürelerinin tespitinin yanı sıra, bu sürelerle ait primlerinin de her iki işverence Kuruma ödenmesini amaçlamaktadır. Bu şekilde elde edilen hüküm çerçevesinde sigorta primlerinin Kurumca alınması söz konusu olacak ve bu durum asıl işverenin de hak alanını etkileyecektir. Sonuç olarak hizmet

<sup>16</sup> Yarg. 10. HD., 2.6.2011 tarih, 2009/14455 E., 2011/8131 K., www.kazanci.com.

<sup>17</sup> Yarg. 21. HD., 9.6.2011 tarih, 2011/4477 E., 2011/5287 K., www.legalbank.com.

tespit davalarında sigortalıyı çalıştıran alt işveren ile birlikte asıl işverenin de taraf sıfatının olduğu kabul edilmelidir. Zira tespit davasında asıl işveren ile alt işveren ihtiyari dava arkadaşı konumundadır (Uşan, 2013: 370-372).

#### *İdari Para Cezalarında Mütessesil Sorumluluk*

5510 sayılı Kanun m. 102 ve 103 hükümlerinde bu kanunda öngörülen yükümlülükleri yerine getirmeyenler için bir takım idari para cezaları öngörülmüştür. Alt işveren, söz konusu idari para cezalarından dolayı bağımsız bir işveren sıfatına sahip olması sebebiyle, Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı sorumlu olur. Burada 5510 sayılı Kanun m. 12/6 hükmünün kıyasen uygulanması sonucu asıl işverenin de alt işverenle birlikte sorumlu olacağı söylenebilir mi? 506 sayılı Kanun döneminde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararında asıl işverenin de idari para cezalarından mütessesilen sorumlu olacağını kabul etmiştir. Söz konusu karara göre, “*O halde, bu idari para cezalarının ‘Bu Kanunun işverene yüklediği ödevler’e uyulmamasının sonucu ve yaptırımı olduğu belirgindir. 506 sayılı Kanun 87. maddesinde, tali işverenin ödevine uymamasının sonuçlarından asıl işverenin de sorumlu olacağı kuralını koymuştur. Zira tali işverenler hayat deneyimleriyle ortadadır ki ekonomik bakımdan asıl işverenlere göre güçsüz kişilerdir. Bunların kişisel olarak sorumlu tutulmaları gerek sigortalıların gerek sigortalılara verilecek sosyal güvenlik haklarını uygulayan Sosyal Sigortalar Kurumu’nun hak ve alacaklarını güvenceye almakta yetersiz olabilir. Bu nedenle, yasa koyucu, ortak yükümlerde madde 87 ile tali işverenlerin ödevlerine uymamalarının yaptırımlarından, güçlü asıl işverenleri de mütessesil sorumlu tutan, sosyal güvenlik hukukunun isteklerine uygun düşen, bir düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme gereğince, Kurum’un parasal hak ve alacaklarından, ihale makamından iş alan asıl işverenler de sorumludur. İşte, asıl işveren bu mütessesil sorumluluk gereğince tali işverenin idari para cezasından sorumludur. Bunu Kuruma ödemiş ise Kurum’dan geri isteyemez. Ödemekle yükümlü olduğu bir borcu ödemiştir. Fakat asıl yükümlü tali işverenlere rücu edebilir*”<sup>18</sup>.

Karara ilişkin karşı oy yazısında isabetli olarak asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı ifade edilmiştir. Karşı oy yazısına göre, “*İdari para cezalarının kimlerden ve ne şekilde tahsil edileceği 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 81 ve 140. maddelerinde gösterilmiştir. Anılan maddeler de yazılı işverenin idari para cezası tayin edilen işveren, yani olayımızdaki aracı (taşeron) işveren olduğu açıktır. Aracı (taşeron) işverenin cezai yönden idari para cezasından sorumluluğu kişisel olup, bu cezadan asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı ortadadır. Bu konuda açık bir yasa hükmü bulunmadıkça aracı (taşeron) işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından onunla birlikte bir başkasının, örneğin asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Böyle bir durumun ceza hukuku ilkeleri ile de bağdaşmazlığı açık-seçiktir.*”

Sosyal Güvenlik Kurumu da 07.06.2010 tarih ve 2010/71 sayılı Genelgesinde asıl işverenin idari para cezalarından mütessesilen sorumlu olduğunu

<sup>18</sup> Yarg. HGK 12.6.1991 tarih, 1991/10-277 E., 1991/359 K., [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), (24.5.2014).

kabul etmiştir. Genelgede şu ifadeler yer verilmiştir: “*Yargıtay’ın asıl işverenin sorumluluğu ile ilgili muhtelif kararlarında da ‘birlikte sorumluluk’ deyiminden tam teselsülün, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre, alt işverenin Kanun ile işverene yüklenen sorumlulukları yerine getirmemesi nedeniyle prim borçlarının yanı sıra Kurum tarafından uygulanan idari para cezalarından da asıl işverenin sorumlu olduğu, bu sorumluluğun da müşterek ve müteselsil sorumluluk olduğu Yargıtay’ın yerleşik içtihadıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararındaki asıl işverenin kanuni sorumluluğunu düzenleyen bu hükmün, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda olduğu gibi 5510 sayılı Kanunda da aynen korunmuştur*”. Ayrıca söz konusu Genelgeye göre, “*Bu hükümler muvacehesinde; Kurumca verilen alt işveren numarası ile asıl işverene ait işyeri dosyası üzerinden yükümlülüklerini yerine getirmesi gereken alt işverenin Kuruma olan borçlarından asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu olduğundan, alt işverenin Kurumumuza olan ve yasal süresi içinde ödenmeyen borçlarının tahsilini teminen 6183 sayılı Kanunun 55’inci maddesine göre düzenlenecek ödeme emirlerinin asıl işverene ve alt işverene aynı anda (birlikte) gönderilerek icra takip işlemlerinin yapılması gerekmektedir*”.

Gerek Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun kararında gerekse SGK’nın genelgede belirttiği şekilde, asıl işverenin alt işverenin muhatabı olduğu idari para cezalarından müteselsilen sorumlu olacağı görüşüne katılmak mümkün değildir. Zira kanunun öngördüğü müteselsil sorumluluk sadece hukuki sorumluluğu kapsar. İdari para cezası, cezai bir yaptırım olduğu için cezaların şahsiliği (TCK m. 20/1) ilkesi uyarınca asıl işveren alt işverenin kanuna aykırı davranışından sorumlu tutulmamalıdır. İdarenin düzenleyici işlemleri ile suç ve ceza konulamayacağı (TCK m. 2/2) ve kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamayacağı (TCK m. 2/3) için asıl işverenin cezai sorumluluğundan söz edebilmek için karşı oy yazısında belirtildiği üzere bu konuda açık bir kanun hükmüne ihtiyaç bulunur. SGK’nın sırf alt işveren nezdindeki alacağını güvence altına almak için böyle bir düzenleme getirmesinin hukuk mantığı ile bağdaşır bir tarafı yoktur. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de 2011 yılında verdiği kararda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun söz konusu kararı dışında asıl işverenin idari para cezalarından sorumlu olmayacağını kabul etmiştir<sup>19</sup>.

Doktrinde de ifade edildiği üzere, asıl işverenin müteselsil sorumlu tutulmasında hareket noktası asıl işverenin ekonomik açıdan daha iyi durumda olduğu düşüncesidir. Ancak bu, her zaman böyle değildir. Ekonomik gücü iyi olan asıl işverenler olduğu gibi kötü olanlar da vardır. Öyle ki bazı asıl işverenler alt işverenlere göre daha güç ekonomik koşullar içerisinde bulunabilir. Genelgede asıl işverenin alt işverene rücu edebileceği ifade edilmiş olmakla birlikte, Kurumun sonuç alamadığı girişimlerden onun gibi olanaklara sahip olmayan asıl işverenin

<sup>19</sup> Yarg. 10. HD., 13.6.2011 tarih, 2009/17563 E., 2011/8689 K., **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Kamu-İş, Ankara 2013, s. 382. Kararı isabetli bulan görüş için bkz. Uşan, 2013: 383. Yarg. 10. HD., 23.09.2002 tarih, 2002/5424 E., 2002/6573K., **Çimento İşveren**, c.17, S.1, Ocak 2003, s.61-62.

sonuç alması pek mümkün değildir. İdari para cezaları borç ödemesi niteliğinde değildir. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı ücret ve sigorta borçlarından doğan sorumluluğu ile alt işverene ait idari para cezasından sorumluluğu birbirinden ayrı ele alınmalı ve asıl işveren alt işverenin muhatabı olduğu idari para cezalarından sorumlu tutulmamalıdır (Gerek, 2010: 182-183. Aynı yönde görüş için bkz. Uşan, 2013: 381; Akyiğit, 2011: 165; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 241).

## **Geçici İş İlişkisinde Sigorta Primlerinden Doğan Müteselsil Sorumluluk**

Geçici iş ilişkisi süresince işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi sona ermediği için Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında doğacak olan yükümlülüklerden kural olarak işveren sorumlu olmaya devam eder. Ancak 4857 sayılı Kanun m. 7/15 hükmünde geçici işverenin işçinin kendi yanında çalıştığı sürede ödenmeyen sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir<sup>20</sup>. Bunun dışında 5510 sayılı Kanun m. 12/2 hükmü uyarınca da geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olur. Buna göre, 5510 sayılı Kanun m. 79 hükmünde yer alan prim ödeme borcundan esas olarak işveren sorumludur. Ancak geçici iş ilişkisi süresince işçi geçici işverene ait işyerinde çalıştığı için bu süre içerisindeki prim borcu her iki işverenden talep edilebilir. Bu konuda tarafların prim ödeme yükümlülüğünün hangi işverene ait olacağına ilişkin yapmış oldukları anlaşmaların bir önemi yoktur (Caniklioğlu, 2016: 58). 5510 sayılı Kanun m. 12/2 hükmü anlamında sorumluluk 4857 sayılı Kanun m. 7/15 hükmünden farklı olarak sadece prim borcuna ilişkin değildir. Bunun yanında 5510 sayılı Kanunda işveren için öngörülen yükümlülüklerin tamamından geçici iş ilişkisi süresi içinde geçici işveren de birlikte sorumlu olur. Buna göre 5510 sayılı Kanun anlamında geçici işverenin sorumluluğunun kapsamının genişletildiği söylenebilir. Ancak geçici işverenin sorumluluğu alacağı sadece işçinin kendi yanında çalıştığı dönemine ilişkindir.

Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren, müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu yükümlülüklerini sigortalıyı devir aldığı işverenle yapmış olduğu sözleşmeyi Kuruma ibraz etmesi kaydıyla kendisine verilecek üç haneli numara ile sigortalıyı devir aldığı işverene ait işyeri dosyası üzerinden yerine getirebilir. Sigortalıyı geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işveren adına işyeri dosyası açılmaz (SSİY m. 31/2).

İşverenler 1 ay içerisinde 4857 sayılı İş Kanununun 7'nci maddesine göre iş görme edimini yerine getirmek üzere başka işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların SSİY m. 102/1'de sayılan bilgilerini, aylık prim ve hizmet belgelerini, yıllık itibari hizmet süresi prim belgesini, Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilen süre içinde Kuruma vermekle; sigortalı çalıştırmadığı takdirde, sigortalı çalıştırmaya

<sup>20</sup> Doktrinde bir görüşe göre, bu hükmün düzenlenme yeri 5510 sayılı Kanun olmalıdır. Caniklioğlu, 2016:57.



son verilen tarihten itibaren onbeş gün içinde durumu ilgili üniteye bildirmekle yükümlüdür (SSİY m. 102/1)

5510 sayılı Kanun m. 86/3 uyarınca işverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devralan geçici işveren, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Burada asıl sorumluluk işverene ait olmakla birlikte, söz konusu aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmemesi halinde Kanun, işveren yanında geçici işvereni de müteselsilen sorumlu tutmuştur. Geçici işveren de söz konusu belgelerin verilip verilmediğini kontrol etmek ve verilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi devam ederken geçici işçi bir iş kazasına uğrarsa bunu kural olarak 5510 sayılı Kanun m. 13'e göre işveren hükümde yer alan süreler içinde Kuruma bildirmelidir. Ancak kazanın geçici işverene ait işyerinde meydana geldiği ve bu kazayı işverenin kendiliğinden öğrenmesinin çoğunlukla mümkün olmadığı dikkate alınırsa işçi veya geçici işverenin durumu derhal işverene bildirmesi gerekir. Böyle bir kazadan haberdar olmayan işverenin m. 13'e aykırılıktan sorumlu tutulmaması gerekir. Bu çerçevede kanunda bu konuda özel bir düzenleme olmamakla birlikte ilişki süresince geçici işçinin iş kazasına uğraması halinde bu konudaki bildirim yükümlülüğünün geçici işverene ait olduğu söylenebilir. Ancak sorun yaşanmaması adına konunun Kanunda düzenlenmesi faydalı olacaktır (Caniklioğlu, 2008: 153-154. Ayrıca bu konuda bkz. Aynı yazar, 2016: 58, 59). Bu çerçevede örneğin, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 5510 sayılı Kanununun 13'üncü ve 14'üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlü tutulmuştur (İK m. 7/9(c)). Bu kuralın gerçek (mesleki nitelikte olmayan) geçici iş ilişkisi açısından da uygulanması gerekir.

## **İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinde Müteselsil Sorumluluk**

Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer fer'ilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir (5510 m. 89). Sigortalı çalıştırılan bir işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde, işyerinin nakledildiği, yeni işveren işyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür (5510 m. 11/5). İşyerinin sigortalıları ile birlikte devri halinde bu çalışan sigortalıların hak ve yükümlülükleri devam eder ve devralan işveren devreden işveren ile birlikte sorumlu olur. Buradaki

sorumluluk hükümde ifade edildiği üzere müteselsil sorumluluktur<sup>21</sup>. Ancak işverenler devir kapsamındaki işçilere karşı değil, Kuruma karşı müteselsilen sorumludurlar. Kurum prim, gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer fer'iler için devreden veya devralan işverenlerin her ikisine birlikte veya içlerinden birine başvurabilir. Hüküm anlamında müteselsil sorumluluk devreden işveren döneminde işlemiş olan Kurum alacaklarına ilişkindir. Devralan işveren döneminde doğan bir Kurum alacağından devreden işverenin herhangi bir sorumluluğu doğmaz.

Yargıtay'a göre de işyerinin devir ve intikali hallerinde yeni işveren, eski işverenin Kuruma olan prim borçları ve diğer eklentilerinden müteselsilen sorumludur. Ancak bu sorumluluğun alanını, daha önceki veya daha sonraki işverenlere yüklemek, kısaca sorumluluk haklarını uzatmak mümkün değildir. Ne var ki hile veya muvazaa halleri, bu kuralın dışındadır. Salt prim borçlarından kurtulma veya üçüncü kişileri yanıltma amacına yönelik arada yeni şirketler kurulması veya işyerinin bunlara devir veya satış gösterilmesi yasanın amacına uygun düşmez ve kanuna karşı hile yapan yeni işverenleri sorumluluktan kurtarmaz. Aksine düşünce, çalışanların bir bölümü yönünden sosyal güvenliklerini sağlama görevini üstlenen Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ana gelir kaynağını oluşturan primlerin tehlikeye atılması sonucunu doğurur ve Kurum'u mali yönden güç durumda bırakır<sup>22</sup>. Prim borçlarından kurtulmak amacıyla işyerinin birden fazla devri halinde zincirleme sorumluluğu kabul etmeyen bu karar isabetlidir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 216; Aslanköylü, 2004: 1785)<sup>23</sup>.

Yargıtay'ın 506 sayılı Kanun döneminde verdiği bir karara göre, madde 82 anlamında devir ve intikalden bahsedebilmek için; işyerinin işler bir halde sigortalıları ile birlikte yeni işverene geçmiş bulunması gerekir. İşyerinin devir ve intikalinde, gerçekte işyeri değil, onun işvereni değişir ve yeni işveren, eskisinin halefi olur. İşyerinin kapatılmasından sonra, yeni işveren tarafından yepyeni bir işyeri olarak açılması ve işyerindeki işin, yeni işverenin kendi sorumluluğu altındaki başka işçilere yaptırılması halinde ise madde kapsamında bir devirden söz edilemez. Bu çerçevede işverenlerin müteselsil sorumluluğu da söz konusu olmaz<sup>24</sup>.

İş Kanunu m.6/3 hükmünde işverenlerin müteselsil sorumluluğunda devreden işveren için 2 yıllık bir süre sınırı getirilmişken, 5510 sayılı Kanun m. 89 anlamında prim borçları ve eklentilerinden sorumluluk konusunda böyle bir sınırlama söz konusu değildir. İşverenler Kuruma karşı, alacağın tabi olduğu 10 yıllık zamanaşımı (m.93/2) süresince sorumlu olurlar. İşyeri devri halinde

<sup>21</sup> Doktrinde bir görüşe göre yeni işverenin buradaki sorumluluğunun hukuki dayanağı halefiyettir. Aslanköylü, 2004: 1782.

<sup>22</sup> Yarg. 10. HD. 13.4.1993 tarih, 1992/11117 E., 1993/3693 K., www.kazancı.com.tr.

<sup>23</sup> Benzer yönde bir görüşe göre, işyerinin birden fazla devri halinde her işveren kendi prim borçlarının yanında bir önceki işverenin prim borçlarından da sorumlu tutulacaktır. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 387.

<sup>24</sup> Yarg. 10. HD. 23.9.1997 tarih, 1997/5377 E., 1997/6053 K., www.kazancı.com.tr.

işverenlerin Kurum karşısında sorumluluğunu düzenleyen m. 89 hükmü emredici düzenleme olup, örneğin devralan işverenin prim borçlarından Kuruma karşı sorumlu olmayacağı yönünde hükme aykırı anlaşmalar geçersizdir.

Prim borçlarından müteselsil sorumluluk kabul edilmekle birlikte, eski işverene ait defter ve kayıtların ondan talep edilmesi ve onun da bu belgeleri ibraz etmemesi halinde doğacak olan idari para cezasından cezaların şahsiliği ilkesi uyarınca devralan yeni işveren sorumlu tutulmaz (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 216; Öztürk, 2006: 58; Aslanköylü, 2004: 1786).

5510 sayılı Kanun m. 88 hükmünde Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanununun 51 inci, 102 nci ve 106 ncı maddeleri hariç, diğer maddelerin uygulanacağı öngörüldüğü için 6183 sayılı Kanunda yer alan amme alacaklarından sorumluluğa ilişkin düzenlemeler prim alacakları için de uygulanır. Buradaki sorumluluk ortak veya yönetici sıfatından kaynaklanabilir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 217). 6183 sayılı Kanun m. 35 hükmünde limited şirket ortaklarının sorumluluğundan bahsedilmiştir. Limited şirket ortakları, şirketten tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacağından sermaye hisseleri oranında doğrudan doğruya sorumlu olurlar ve 6183 sayılı Kanun hükümleri gereğince takibe tabi tutulurlar (6183 m. 35/1). Ancak ortağın şirketteki sermaye payını devretmesi halinde, payı devreden ve devralan şahıslar devir öncesine ait amme alacaklarının ödenmesinden birinci fıkra hükmüne göre müteselsilen sorumlu tutulurlar (6183 m. 35/2). Amme alacağının doğduğu ve ödenmesi gerektiği zamanlarda pay sahiplerinin farklı şahıslar olmaları halinde bu şahıslar, amme alacağının ödenmesinden birinci fıkra hükmüne göre müteselsilen sorumlu tutulur (6183 m. 35/3). Hükümde geçen amme alacağı kavramı, prim borçlusunun 6183 sayılı Kanun uyarınca yapılan malvarlığı araştırması neticesinde haczi kabil malvarlığının bulunmaması veya haczedilen malvarlığının satılarak paraya çevrilmesine rağmen Kurumun prim alacağını karşılamaması gibi sebeplerle tahsil edilemeyen amme alacaklarını ifade eder. Tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacağı kavramı ise, prim borçlusunun haczedilen malvarlığının prim alacağını karşılamayacağı veya hakkında iflas kararı verilen prim borçlusundan alacağın iflas masasından tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacaklarını ifade eder (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 217). Bu hüküm çerçevesinde limited şirket ortağının prim borçlarından sorumluluğundan bahsedebilmek için prim alacağının şirketten tahsil edilememiş veya tahsil edilemeyeceğinin anlaşılması gerekir. Bu halde ortağın sermaye hissesi oranında doğrudan sorumluluğu doğar. Ancak ortak payını devretmiş ise payı devreden ve devralan devir öncesine ilişkin olan ve devir tarihi itibarıyla ödenmemiş olan prim alacağından müteselsilen sorumlu olurlar (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 217). Söz konusu prim alacağının doğduğu veya ödenmesi zamanlarında şirket ortaklarının farklı kişiler olması halinde bu kişiler sermaye hisseleri oranında prim alacağından müteselsilen sorumlu şekilde takip edilirler.

## Kuruma Karşı Sorumluluk

### *Genel Olarak*

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlem ve tedbirleri alma yükümlülüğü işverene ait olup, bu yükümlülükler aykırı davranılması halinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde işçinin uğradığı zararların giderilmesi yönündeki sorumluluk da işverene aittir. İşverenin buradaki sorumluluğu sadece sigortalılara karşı olmayıp, Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı da söz konusudur. Ancak işverenin Kuruma karşı sorumluluğu işçi-işveren arasındaki iş güvenliği önlemlerinden doğan sorumluluktan farklı, kendine özgü bir sorumluluk türüdür (Başbuğ, 1992: 87).

5510 sayılı Kanun iş kazası ve meslek hastalığı halinde bazı durumlarda Kurumun sigortalı çalışanlara ödemede (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, evlenme ve cenaze ödeneği vb.) bulunmasını ve buna bağlı yaptığı ödemeleri işverenden talep edebilmesini öngörmüştür. Bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi halinde Sosyal Sigortalar Kurumu, sigortalılar için yapmış olduğu her türlü gider ve ödemeleri zarara yol açanlardan isteyebilir ki, bu rücu hakkı olarak nitelendirilir. Bu şekilde hem Kurumun sigortalıya yapmış olduğu ödemeler sebebiyle malvarlığında oluşan eksilmeler giderilecek, hem de zararlı sonuca yol açan işveren veya üçüncü kişiler sigortalıların sağlık ve güvenliklerinin korunması konusunda daha dikkatli davranmaya özen gösterecekler ve işverenler arasında hukuki eşitlik sağlanacaktır (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 398; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 474; Tuncay, 2006: 184; Turan, 2010: 11).

Rücu hakkının müteselsil sorumluluk ile ilgisi Kurum karşısında sorumlu işverenin yanında üçüncü bir kişi veya geçici iş ilişkisi ya da alt işveren ilişkisi gibi üçlü iş ilişkilerinde olduğu gibi başka bir sorumlu kişinin daha bulunduğu durumlarda ortaya çıkar. Burada müteselsil sorumluluk sigortalıya karşı değil Sosyal Sigortalar Kurumuna karşıdır. Aşağıda inceleneceği üzere 5510 sayılı Kanun m. 21 ile m. 23 çerçevesinde alt işverene rücu davasının açılabileceği hallerde, asıl işverenin de birlikte sorumluluğuna gidilebilir. Kurumun rücu hakkı çerçevesinde asıl işverenin de sorumlu tutulabilmesi için olayda asıl işverenin kusurunun bulunmasına gerek yoktur. Sadece alt işverenin kusurlu olması veya işe giriş bildirgesini vermemesi yeterlidir. Kurum iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçiye yapmış olduğu ödemeyi müteselsilen sorumlu olan işverenlerden talep edebilir, diğer bir ifadeyle onlara söz konusu ödemeleri rücu edebilir. Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğramasında işveren ile üçüncü kişinin birlikte kusurunun bulunması halinde, söz konusu kişilerin Kurum karşısında müteselsil sorumlu olduğu Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir<sup>25</sup>.

### *Rücu Hakkının Hukuki Niteliği*

Rücu hakkının hukuki niteliğinin belirlenmesi, işverenin sorumluluğu ve çalışanın

<sup>25</sup> Yarg. 10. HD., 13.03.2014 tarih, 2014/14278 E., 2014/5790 K., www.kazanci.com.tr.

işverenden talep edebileceği miktarın tespiti açısından önemlidir (Başbuğ, 2013: 406). Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Kurumun rücu hakkını halefiyet esasına dayandıranlara göre, Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği kanuni halefiyettir (Akyiğit, 2011: 160; Tuncay/Ekmekçi, 2015: 399; Aydın, 2015/b: 342; Kaplan, 1992: 152). Alacaklıya ödemede bulunan kimse ifası oranında onun haklarına halef olur (TBK m. 127). Basit bir rücu hakkından daha fazla imkan sağlayan halefiyette, rücu hakkı sahibi alacaklıya ait imtiyaz, yetki ve fer'i haklardan yararlanabilir. Halefiyet ilkesi aynı zamanda işverenin Kuruma karşı sorumluluğunun üst sınırını da belirlemekte olup, işveren Kuruma karşı sigortalı veya hak sahiplerinin zarara neden olanlardan isteyebilecekleri miktar kadar sorumludur (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 399-400). Başka bir görüşe göre, Kurumun sigortalıya yapmış olduğu ödemeler kanun hükmüne dayandığı için, kanun bu ödemelerin işverene veya üçüncü kişilere rücuunu açıkça düzenlemiştir. Söz konusu rücu hakkı halefiyet ile etkili kılınabilir. Aksi halde Kurumun rücu hakkı vekaletsiz iş görme veya sebepsiz zenginleşme kurallarına göre açıklanabilir ki kanun koyucunun amacı bu değildir (Tunçomağ, 1989: 586-587).

Yargıtay da verdiği içtihadı birleştirme kararında rücu hakkının kanundan doğan ve temelinde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikte bir halefiyet olduğunu belirtmiştir<sup>26</sup>. Anayasa Mahkemesi 2006 yılında verdiği bir kararında 506 sayılı Kanun m. 26'da yer alan “*sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere*” ibaresini Kuruma borcunu ödemiş olan işverenleri daha sonra Kanun, kararname ve kararlarla bağlanacak gelirlere meydana gelen artışlardan da sorumlu tutmasına ve işverenin devamlı bir dava tehdidi altında bırakmasına imkan verdiği ve bunun hakkaniyet ve sosyal devlet ilkeleriyle bağdaşmadığı gerekçeleriyle iptal etmişti<sup>27</sup>. Ancak halefiyet görüşü taraftarlarına göre, 5510 sayılı Kanun m. 21'de bu ibareye tekrar yer verilmesi rücu hakkının, temelinde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikte halefiyet olduğu görüşünün devam ettiğini gösterir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 401; Turan, 2009: 197; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 478)<sup>28</sup>.

Bizim de katıldığımız ve rücu hakkını doğrudan kanuna dayandıran görüşe göre, Kurumun işverene rücu etmesi halefiyete değil, kanundan doğan basit bir rücu hakkına dayanır (İzveren, 1968: 218-219; Aslanköylü, 2002: 34-35; Turan, 2010: 25; Aslanköylü, 2005: 27; Başbuğ, 1992: 50 vd.). Halefiyet ilkesinin kabul edilmesi halinde sigortalı, Kurumca gelir bağlanmasından önce tazminat davası

<sup>26</sup> 1.7.1994 tarih, 3 E., 3 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı, Tuncay/Ekmekçi, 2015: 400.

<sup>27</sup> 23.11.2006 tarih, 10 E., 106 K., 21.3.2007 tarih ve 26649 sayılı Resmî Gazete.

<sup>28</sup> Aynı yönde bir görüşe göre, iş kazası sonrasında işverenin iyi niyetle ve gerçek zarar karşılamak maksadıyla sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ödemelerin Kurumun işverenden isteyeceği rücu alacağından mahsubunu izin veren halefiyet ilkesinin kabul edilmesi 5510 sayılı Yasa ile getirilen yeni yasal düzenleme ile de uyumlu olacaktır. Kızılay, 2011: 179.

açarak tazminatını almış ise Kurum, yapmış olduğu sigorta yardımlarını tazmin sorumlularından talep edemez. Bu şekilde Kurumun rücu hakkı ortadan kaldırılmış olur (Aslanköylü, 2002: 34-35; Turan, 2010: 25; Aslanköylü, 2005: 27). Aynı yönde bir görüşe göre, Kurumun rücu hakkı doğrudan yasaya dayanır. Rücu hakkını halefiyete dayandırmak halefiyet ilkesi ile bağdaşmadığı gibi yasal düzenlemeye de aykırılık oluşturur. Halefiyet prensibi sanıldığı gibi Kurumu daha imtiyazlı duruma getirmez. Kanun sigortalının sahip olmadığı dava hakkını Kuruma vermek suretiyle daha kapsamlı bir rücu hakkı öngörmüştür. Halefiyet prensibinin kabulü halinde Kurumun sigortalı işçinin sahip olmadığı dava hakkına sahip olmaması gerekirdi. Kanunda açıkça rücu hakkının halefiyete dayandığı belirtilmemesine rağmen boşluk doldurulmasına gidilmesi yersizdir. Rücu hakkının kullanılması için vekaletsiz iş görme veya sebepsiz zenginleşme hükümlerine başvurulmasına gerek olmayıp, ödemede bulunulması yeterlidir (Başbuğ, 1992: 50 vd.)<sup>29</sup>.

Kurumun rücu hakkını kanuna dayandıran başka bir görüşe göre, halefiyet ilkesinin kabul edilmesi halinde Kurumun açacağı davanın sigortalının açacağı davadan farklı olmaması gerekir. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde açılan davalar arasında önemli farklılıklar vardır. Örneğin, 5510 sayılı Kanun m. 21'de yer alan işverenin sorumluluğu özel ve sınırlı bir sorumluluktur. Sigortalı veya hak sahipleri aynı iş kazasında ölen sigortalının mirasçılara karşı dava açabilirken Kurum bu durumda rücu davası açamaz (m. 21/son). Halefiyet ancak kanunun bunu açıkça öngördüğü hallerde mümkün iken, 5510 sayılı Kanunda Kurumun sigortalının haklarına halef olacağına dair açık bir düzenleme yoktur. Kurumun bağladığı gelirler sebebiyle ek rücu davası açması kabul edilirken, sigortalı veya hak sahiplerinin böyle bir dava açma hakları bulunmaz. Söz konusu bu haller, Kurumun davası ile sigortalının davasının ayrı hukuki esaslara bağlı olduğunu ve rücu hakkının sosyal güvenliği sağlamaya yönelik kanundan doğan bir hak olduğunu ortaya koyar (Öner, 1988: 10 vd.).

#### *Rücu Hakkı Çerçevesinde Sorumluluğun Kapsamı*

##### *5510 Sayılı Kanun M.21 'E Göre Sorumluluk*

Kurumun rücu hakkını düzenleyen 5510 sayılı Kanun m. 21/1 hükmüne göre, “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır”. Hüküm anlamında

<sup>29</sup> Başbuğ'a göre, rücu hakkı yeni bir haktır. Kurum, sigortalının sahip olduğu haklara kaldığı yerden devam etmeyip, şahsında doğan yeni bir hakkı kullanır. Bu yeni hak sigortalının sahip olduğu haklardan tamamen bağımsız ve farklı niteliğe sahiptir. Başbuğ, 2013: 406.

sorumluluk için işçinin sigortalı olması, zararın iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde doğması ve iş kazası veya meslek hastalığı ile işveren arasında uygun illiyet bağı olmalıdır (Akın, 2013: 54; Turan, 2010: 45 vd.; Başbuğ, 1992: 64-71). Rücuun söz konusu olabilmesi için bu genel şartların yanı sıra özel olarak işverenin olayın meydana gelişinde kusurlu olması şarttır (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 402; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014:479; Arıcı, 2015: 303; Tuncay, 2006: 184; Akın, 2013: 54; Aslanköylü, 2002: 7). Hükümde geçen “*işverenin kasti*” ifadesi de buna işaret eder. Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz (SSİY m. 45/1).

İşverenin m. 21 anlamında sorumluluğuna yol açan bir diğer özel şart, “*işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi*”nin varlığıdır. Buradaki mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür (SSİY m. 45/2). İşveren; Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere, mevzuatta yer almasa bile işçinin sağlığı ve güvenliği yönünde bilimin, aklın ve tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almakla yükümlüdür (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 482).

Madde 21’de yer alan “*işveren*” kavramından işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işvereni anlaşılmalıdır. Geçici iş ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda bu ilişki süresi içinde işçiyi başka bir işverenin işyerine göndermiş olması sebebiyle işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alamayacağı düşünülebilir (Caniklioğlu 2016: 60). Ancak Yargıtay’ın da bir kararında ifade ettiği üzere, “*eğitimsiz ve ehil olmayan işçisini teknik bilgiyi gerektiren bir işte çalıştırmak üzere başka bir işverenin işyerine gönderen işverenin kusurlu görülmesi*”<sup>30</sup> mümkündür ve bu bağlamda işverenin geçici iş ilişkisi süresi içinde geçici işverene ait işyerinde geçici işçinin uğradığı bir iş kazasından sorumlu olacağı kabul edilecektir. Geçici iş ilişkisi asıl işverenin işçiyi gözetme borcunu ortadan kaldırmamakla birlikte, bu ilişki süresince işçi geçici işverene ait işyerinde iş görme borcunu ifa ettiği ve bu süre boyunca işyerinde her anlamda yetkili olan geçici işveren olduğu için işçiyi koruma ve gözetme borcunun geçici işverene ait olduğu söylenebilir. Geçici işveren söz konusu gözetme borcunu ihlal eder ve bir iş kazası meydana gelirse, işçi ile geçici işveren arasında edimden bağımsız bir borç ilişkisi olduğu kabulü doğrultusunda geçici işveren de asıl işverenin yanında Kuruma karşı sorumlu tutulmalıdır (Başbuğ, 2005: 833). Diğer bir ifadeyle Kurum geçici işverene karşı da rücu hakkını ileri sürebilir. Ancak burada asıl işveren kusurlu olmalıdır. İşverenin kusurlu davranışının varlığı halinde geçici işveren de birlikte sorumlu olup rücu davasının

<sup>30</sup> Yarg. 10. HD., 20.1.2003 tarih, 2002/10298 E., 2003/5 K., **Yargıtay Kararları Dergisi**, c. 29, S. 6, Haziran 2003, s. 905.

muhabatı olabilir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 403). Kurum bu konuda üçüncü kişi sıfatıyla geçici işverene karşı dava açabilir (Caniklioğlu 2016: 61).

21. madde çerçevesinde işverenin sorumluluğunun kapsamını “*sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan*”<sup>31</sup> veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı” oluşturur ve bu ödemeler iç tavan olarak nitelendirilir. İleride yapılması gereken ödemeler, kanun, katsayı artışı sebebiyle yapılacak ödemeler değil, uğranılan iş kazası veya meslek hastalığı ile illiyet bağı içinde olan ek ilaç ve tedavi giderleri, verilen iş göremezlik ödenekleri gibi ödemelerdir (Turan, 2010: 58; Civan, 2015: 1022). Bunun dışında iş kazası veya meslek hastalığıyla uygun illiyet bağı içerisinde gerçekleşen peşin sermaye değerindeki artışlar rücu edilemez (Civan, 2015: 1022). İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu bir tavan ile sınırlandırılmış ve “*sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı*” olduğu kabul edilmiştir. Yargıtay kararlarında bu sınır dış tavan olarak nitelendirilir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 406). Tavan hesabı, sigortalı veya hak sahipleri işveren aleyhine genel mahkemelerde dava açtığı takdirde tazminat hesabı ne şekilde yapılacak ise ona göre yapılır (Civan, 2015: 1024).

İş kazası veya meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru ile örneğin işverenin başka bir işçisinin davranışı ile ortaya çıkmış ise, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (5510 m. 21/4)<sup>32</sup>. Bu hüküm kapsamında rücu hakkının doğması için işveren ile üçüncü kişi arasında TBK m. 66 ve 116 anlamında çalışan-çalıştıran ilişkisi bulunması ve üçüncü kişinin kusurlu olması gerekir. İşverenin buradaki sorumluluğu işçinin seçim ve denetimindeki kusuruna dayanan bir sorumluluktur (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 407; Arıcı, 2015: 343; Tuncay, 2006: 155; Aydınlı, 2015/b: 347; Başbuğ, 1992: 90). İşverenin kusurunu ispat yükümlülüğü Kuruma aittir (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 497). Söz konusu üçüncü kişi, kazaya uğrayan sigortalı ile bunun işvereni dışında kalan ve zarara sebep olan tüm kişileri ifade eder (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 497;

<sup>31</sup> Söz konusu ödemeler 5510 sayılı Kanun m. 16/1 hükmü uyarınca “İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.” Ayrıca; genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı veya hak sahiplerine sağlık yardımları yapılmaktadır. (m. 63 vd.)

<sup>32</sup> Kurumun üçüncü kişilere rücu konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. 2012/40 sayılı Genel Sağlık Sigortası Bakımından Rücu ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması başlıklı SGK genelgesi.



Başbuğ, 1992: 112)<sup>33</sup>. Bu çerçevede zarara işverenin iş verdiği alt işverenin neden olduğu durumlarda asıl işverenin birlikte sorumlu tutulabilmesi için alt işverenin kusurlu olması şarttır. Müteselsil sorumluluk ilkesi m. 21 de yer alan kusur sorumluluğu ilkesini ortadan kaldırmadığından işverenlerin birlikte sorumluluğu için kusurun varlığı mecburidir. Somut olayda asıl işveren ve alt işverenin hiçbir kusuru yok, zarar tamamen üçüncü kişinin kusurundan doğmuş ise bu halde işverenlerin birlikte sorumluluğundan bahsedilemez (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 408). Asıl işverenin 5510 sayılı Kanun m. 12/6 uyarınca müteselsil sorumluluğu konusunda Kuruma karşı asıl işveren üçüncü kişi sıfatıyla değil, edimden bağımsız borç ilişkisine dayanarak sorumlu olur (Başbuğ, 1992: 833).

Alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı durumlarda sorumluluğun sigortalıların gerçek işvereni olan asıl işverene yöneltilmesi gerekir. Alt işveren işçisi olarak gösterilen kişinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde alt işveren olarak gösterilen kişinin kusuru bulunmakta ise alt işverenin üçüncü kişi sıfatıyla sorumluluğu yoluna gidilebilir. Alt işverenin kusur yok iken sırf kurulan ilişkinin muvazaaya dayanmasından bahisle alt işverenin asıl işveren ile birlikte Kurum karşısında müteselsilen sorumlu tutulması mümkün değildir (Civan, 2015: 1050).

Sigortalının uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle yapılan ödemelere bağlı olarak açılan rücu davalarında Yargıtay, işveren ile üçüncü kişinin birlikte kusuru var ise Kurum karşısında ilgili kişilerin TBK m. 61 ve 62. hükümleri uyarınca müteselsilen sorumlu olduğu yönünde karar vermektedir<sup>34</sup>. Doktrinde bir görüşe göre, burada müteselsil sorumluluk değil kısmi sorumluluğun olduğu kabul edilmelidir. Müteselsil sorumluluk taraf iradeleri veya kanun hükmünün olduğu durumlarda söz konusu olur. TBK m. 61 ve 62 anlamında müteselsil sorumluluk sadece zarar gören sigortalıya karşıdır. Üçüncü kişi ile işverenin Kuruma karşı haksız fiil oluşturan bir eylemi söz konusu değildir (Korkmaz, 2014: 17). Hakkaniyete daha uygun bir çözüm getiren farklılaştırılmış teselsül anlayışına göre, işveren ile üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu olacağı kabul edilmekle birlikte her bir zarar veren dış ilişkide kişisel def'ileri ileri sürmek suretiyle diğer zarar verenlere oranla kendi lehlerine oluşan durumlar sebebiyle daha az tazminat öderler. Bu durumda alacaklı mutlak teselsül anlayışına göre daha az korunmakla birlikte farklılaştırılmış teselsül ile alacaklı ve borçlunun menfaatleri arasında denge kurulmaktadır (Dalci Özdoğan, 2015: 121; Civan, 2015: 1055 vd., 1064).

Hüküm (m. 21/4) uyarınca üçüncü kişi veya kusuru halinde işverene rücu edilecek miktar, “*sigortalı veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı*”dır. Diğer bir

<sup>33</sup> Yarg. 21. HD., 18.1.2016 tarih, 2015/8054 E., 2016/135 K., <http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>, (18.2.2016).

<sup>34</sup> Yarg. 10. HD., 17.12.2013 tarih, 2013/3358 E., 2013/24638 K., [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); (22.5.2017).

ifadeyle üçüncü kişi, ilk peşin sermaye değerinin tamamından en fazla yarısına kadar sorumlu tutulur (Civan, 2015: 1033). Üçüncü kişinin sorumluluğunda dış tavan öngörülmemekle birlikte, üçüncü kişilere karşı açılacak rücu davalarında da dış tavan incelemesi yapılmalıdır (Civan, 2015: 1034).

Kurumun rücu yapacağı bir diğer konu iş kazasının m.13/2/a<sup>35</sup>da belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesidir. 5510 sayılı Kanun m. 21/2 hükmüne göre, “İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir”. Bu halde asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu için kusursuz sorumluluk kabul edilmiş ve kusur şartı aranmamıştır. Kurum bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğini işverenlerden talep edebilir.

13. maddeye göre yapılan bildirim gerçeğe aykırı olduğu ve olayın iş kazası olmadığına anlaşılması halinde Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir (m. 13/3). Bildirim yükümlüsü işverenin bu hüküm çerçevesinde sorumluluğunun doğması için hem bildirim gerçeğe aykırı olması hem de zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığına anlaşılması gerekir. Çoğu olayda iş kazası nitelendirilmesini yapmak zor olduğu için bu iki şartın birlikte değerlendirilmemesi işverenlerin ağır yaptırımlar ile karşılaşmalarına yol açabilir (Güleşçi, 2014: 162).

İşverenin Kurum karşısında sorumluluğunu doğuran bir diğer sebep, sigortalının bünyeye elverişli olmayan işlerde çalıştırılmasıdır. 5510 sayılı Kanun m. 21/3 'e göre, “Sigortalının hastalığı nedeniyle çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödetilir”. Hükümde işverenlerin uymakla yükümlü oldukları yasaklar yer alır. Bunlardan ilki, çalışma mevzuatının gerektirdiği raporu almadan işçi çalıştırma, ikincisi aldığı rapora aykırı olarak sigortalının bünyeye elverişli olmayan işte çalıştırılmasıdır. Söz konusu rapor herhangi bir belge değil, sağlık raporudur (Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 2014: 507; Başbuğ, 1992: 123). Kurumun buradaki rücu hakkını halefiyet ilkesine dayandıran görüş olmakla birlikte (Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 2014: 509), yukarıda açıklandığı üzere rücu hakkının temelini halefiyet değil, doğrudan kanuna dayanan basit rücu

<sup>35</sup> “İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde... iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar”.

hakkı oluşturur<sup>36</sup>. İşverenin sorumluluğu için söz konusu yükümlülükler aykırı davranması yeterli olup ayrıca kusurunun varlığı şart değildir (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 509; Başbuğ, 1992: 124).

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez (5510 m. 21/son). Düzenlemeye göre, suç sayılır eylem dışında kalan iş kazalarında kamu görevlisi veya kamu kurumuna rücu edilemeyecektir. Ancak eşitlik ilkesine zedelediği için bu düzenleme yerinde değildir (Başbuğ, 2013: 402).

#### 5510 Sayılı Kanun m. 23'e Göre Sorumluluk

Rücu imkanı verilen bir diğer durum 5510 sayılı Kanun m. 23' de düzenlenmiştir. Hükme göre, “*Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe girişi bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı 21'nci maddenin ikinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın işverene ayrıca ödetirilir*”. Ancak sorumluluk için işverenlerin kusurlu olması şartı aranmaz. Bu düzenleme ile işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önüne geçilmek istenmiştir ve işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluktur (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 409; Civan, 2015: 1027). Ancak Yargıtay uygulamasında bu madde anlamında açılan rücu davalarında kusur oranları dikkate alınmaktadır<sup>37</sup>.

Kurumun hüküm anlamında rücu hakkı halefiyet ilkesine değil basit rücu hakkına dayanır. Kurumun işverene rücu edebileceği miktar sigortalı ve hak sahibi kişilerin işverenden isteyebileceği tazminat miktarı ile sınırlı tutulmamıştır (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 409), diğer bir ifadeyle dış tavan öngörülmemiştir. Ancak 5510 sayılı Kanun m. 21/1 hükmünde yer alan tavan sınırlaması 23. madde için de geçerli olmalıdır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 492).

Bildirim kazadan önce ancak geç yapıldığı durumlarda Kurumun m. 23 anlamında rücu hakkı doğmaz. Zira burada kayıt dışı işçi çalıştırma durumu söz konusu değildir (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 410; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 494). İşverenin sorumluluğu bildirim yükümünü yerine getirmemesinden doğduğu

<sup>36</sup> Aynı yönde görüş için bkz. Başbuğ, 1992: 119.

<sup>37</sup> Yarg. 10. HD., 8.7.2014 tarih, 2014/10546 E., 2014/16615 K.; Yarg. 10 HD., 18.3.2014 tarih, 2014/12130 E., 2014/6187 K., [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), (22.5.2017).

için, bu yükümü giderici veya erteleyici tüm durumlarda işveren sigorta olayından sorumlu tutulamaz (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 494).

Bildirim yükümlülüğünü ihlal eden ve işyerinde iş kazası meydana gelen işverenin alt işveren konumunda olması halinde, asıl işveren de 5510 sayılı Kanun m. 23'de düzenlenen kusursuz sorumluluğun muhatabı olur. Alt işverenin bildirim yükümlülüğünü ihlal etmiş olması yeterli olup, asıl işverenin de müteselsil sorumluluğuna gitmek için ayrıca kusurunun bulunup bulunmadığına bakılmaz. Yargıtay'ın bir kararında<sup>38</sup> da belirtildiği üzere asıl işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluğa dayanır.

Somut olayda işveren hem bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş (m. 23) hem de iş kazası veya meslek hastalığının oluşumunda kusurlu görülmüş (m. 21) ise işveren aynı anda iki maddeye göre sorumlu tutulmaz, Kurum lehine olan m. 23 hükümleri uygulanır (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 493). Doktrinde bir görüşe göre, bu halde Kurum, her iki maddeye dayanarak rücu hakkını kullanabilir. Hakların yarışması söz konusu olduğu için Kurum isterse işverenin kusuruna dayanır isterse m.23'e dayanabilir veya isteklerini yarışan dava çerçevesinde tek bir davada birleştirebilir (Başbuğ, 1992: 111; Aslanköylü, 2005: 25).

Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde ilgililere Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettilir (m. 23/1,2). Burada işverenin kusurlu olması şartı aranmaz<sup>39</sup>. İşveren zararlandırıcı sigorta olayından dolayı değil, bildirim yükümlülüğüne aykırı davrandığı için sorumlu tutulur (Başbuğ, 1992: 111). Doktrinde bir görüşe göre işverenin buradaki sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu söylenemez. İşverenin sorumluluğu medeni ceza esasına dayanır. Zira işveren kanun hükmüne uymadığı için kusurludur (Başterzi, 1993: 114). Başka bir görüşe göre, burada tazminat ve yaptırım olarak çifte amaçlı bir borcun varlığı söz konusu ise de; ihbar tazminatı gibi götürü

<sup>38</sup> Yarg. 10. HD., 13.03.2014 tarih, 2014/14278 E., 2014/5790 K., www.kazanci.com.tr.

<sup>39</sup> Doktrinde bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması açısından daha isabetli olacağı için işverenin bu hüküm anlamındaki sorumluluğu kusur esasına dayandırılmalı ve her türlü kusurundan sorumlu tutulmalıdır. Başterzi / Yıldız, 2005: 17. Doktrinde bir görüşe göre, buradaki (m.23/2) Kurumun rücu hakkı halefiyet esasına dayanır. İşe giriş bildirgesinin zamanında verilmemesi tamamen işverenin kusurundan kaynaklanmakta olup, sigortalının işverenin bu fiiline herhangi bir katkısı bulunmaz. Bu sebeple sigortalının müterafık kusuru bulursa bile rücu alacağından indirim yapılamaz. Ancak hakkaniyet gerekli kılıyorsa indirim yapılabilir. Aslanköylü, 2002: 39, 43. Aynı yönde başka bir görüşe göre, Kurum burada yasal ardılık ilkesine dayanmayan, sıradan bir rücu hakkına sahiptir. Başterzi, 1993: 113.

nitelikte olmayıp, zarara göre belirlendiği için borcun tazminat niteliği ağır basar (Başterzi/Yıldız, 2005: 15). Yargıtay da burada kusursuz sorumluluk olduğunu kabul etmektedir<sup>40</sup>.

Kurumun rücu edeceği miktar, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarındır. İleride yapılması gerekli olan her türlü masrafların kapsamına ileride yapılacak giderlerin yanı sıra iş kazası olayına neden-sonuç ilişkisi ile bağlı olan gelir artışları da girer. Bunun dışında yasa veya kararname ile gösterge veya katsayılarla yapılan değişikliklere bağlı gelir artışlarının peşin değerleri işveren rücu edilemez (Başterzi, 1993: 116; Başterzi/Yıldız, 2005: 21).

İşverenin bütün önlemleri almasına rağmen, iş kazasının önlenemediği kaçınılmazlık<sup>41</sup> durumunda, işveren sorumlu tutulmaz ve kaçınılmazlık oranında Kurum işverene rücu edemez. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 45/3 hükmüne göre, “Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurullar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez”. Kaçınılmaz bir sebepten dolayı iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmiş ise işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için mevzuat gereği alınması gereken bütün tedbirleri almış olmalıdır (Güzel/Okur/Caniklioglu,

<sup>40</sup> Konuya ilişkin bir kararına göre, “Yasanın 10. maddesine göre ise 9. maddede öngörülen işe giriş bildirgesini süresinde Kuruma intikal ettirmeyen işverenler hakkında 26. maddede öngörülen sorumluluk halleri aranmaksızın, zararlandırıcı sigorta olayı nedeniyle Kurum tarafından bağlanan gelir ve harcamanın işverenden tahsil edileceğini düzenlemiştir. Yani, davalı işverenin 506 sayılı Yasanın 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Yasının 2. maddesiyle değiştirilen ve 08.09.1999 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 9 ve 10. maddesi hükmüne göre rücu alacağından sorumluluğu için; işe giriş bildirgesinin sigortalının, işe başlatılmasından önce verilmemiş olması ve zararlandırıcı sigorta olayının da işe giriş bildirgesinin kuruma verilmesinden önce meydana gelmesi gerekir. 506 sayılı Yasanın 10. maddesi ile işverenin kusursuz sorumluluğunun oluşabilmesi için, zararlandırıcı sigorta olayının, işe giriş bildirgesinin Kuruma veya iadeli-taahhütlü olarak postaya verilmesinden önce meydana gelmiş olması arandığından, zararlandırıcı sigorta olayına uğrayan sigortalıya ait bildirgenin işe başlatılmadan önce iadeli-taahhütlü olarak postaya verilip verilmediğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Hukuk Genel Kurulunun 19.03.2008 tarih ve 2008/10-254 E., 2008/266 K, sayılı kararlarında da belirtildiği gibi, 22.09.2005 tarihli iadeli-taahhütlü olarak Kuruma postalanan işe giriş bildirgesinin, aynı gün meydana gelen kazadan önce postaya verildiğinin kanıtlanması yükümlülüğü davalı işverene ait olup, bu amaçla, iş kazasının saati ile posta idaresinden evrakın kabul saatinin belirlenerek, işe giriş bildirgesinin iş kazasının oluşmasından sonra postaya verildiğinin anlaşılması halinde ise, olayda 10. Madde koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir”. Yarg. 10. HD., 5.3.2013 tarih, 2012/21515 E., 2013/13762 K., **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013/4, s. 535-538.

<sup>41</sup> Doktrinde bir görüşe göre, kusura dayanan bir sorumluluk içeren madde çerçevesinde kusur incelemesi yapılırken bu olgu doğal olarak dikkate alınacağı için kaçınılmazlıktan ayrıca bahsedilmesine gerek yoktur. Turan, 2009: 197.

2014: 483). Doktrinde bir görüşe göre, kanunda kaçınılmazlık ilkesinden bahsedilmiş ise de kaçınılmazlık bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağıni kesen mücbir sebep veya umulmayan halin en önemli unsurudur. Bu çerçevede kaçınılmazlık unsuru her olayın kendi özelliği içerisinde bazen bir mücbir sebep kapsamında mutlak ve objektif anlamda, bazen de umulmayan hal kapsamında ve sübjektif olarak değerlendirilmelidir (Tuncay, 2006: 186, 188). Başka bir görüşe göre, kaçınılmazlığın mutlak ve objektif olması asıl olup, umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenemez (Ergin, 2006: 139; Akın, 2013: 54). Kaçınılmazlık halinde engellenemeyen bir durumun gerçekleştiği kabul edilir. Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık ile kaçınılmazlık bir arada değerlendirilmemelidir. Kaçınılmazlığın kavramsal olarak olaya etki edip edemeyeceğinden çok, ortaya çıkan zarara hangi oranda katkı sağladığı önemlidir. Dolayısıyla işyerinde iş sağlığı güvenliği önlemleri alınmış olsun veya olmasın, kaçınılmazlık bundan bağımsız olarak değerlendirilmelidir (Akın, 2013: 56).

#### *Rücu Davasının Tarafları ve Zamanaşımı*

Kurumun açacağı rücu davasında davalı; sigortalıların iş sözleşmesi yaptığı işveren, işin veya görülen hizmetin bütünüünün yönetim görevini yapan işveren vekili, alt işveren veya geçici işveren olabilir (Turan, 2010: 28 vd).

Kurumun işverene açacağı rücu davasında zamanaşımı süresi konusunda 5510 sayılı Kanun m. 93/3'e göre, bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar. Zararlandırıcı olay başka bir kanunun kapsamına giriyorsa o kanunda yer alan zamanaşımı süresi uygulanır<sup>42</sup>. Sigortalı veya hak sahiplerine bağlanan gelirlerde yapılan sonraki artışlar işverenden talep edilemez (Tuncay/Ekmekçi, 2015: 401; Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 479). Rücu davasında faizin başlangıç tarihi, sadece ilk peşin sermaye değeri istenebileceği için, ilk peşin değerli gelirin tahsisinin onay tarihidir (Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 490).

### **Müteselsil Sorumluluktan Doğan Hakların Kullanımı**

Sosyal güvenlik hukuku anlamında müteselsil borçlu olanlar; işveren, işveren vekili veya üçüncü kişi, ya da kurumun üst düzey yöneticisi, asıl işveren-alt işveren, işveren-geçici işveren, devreden-devralan işveren gibi kişilerdir. Alacaklı tarafını ise Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturur. Kurum kanunda sayılan hallerde alacağını talep edebilmek için müteselsil borçlulardan her ikisine birlikte veya ayrı ayrı başvurabilir.

<sup>42</sup> Doktrinde bir görüşe göre, 5510 sayılı Kanun m. 93/III hükmünde rücu alacağı için 10 yıllık zamanaşımı süresi öngörüldüğü için, özel kanunlarda örneğin, Karayolları Trafik Kanunu m. 109'da olduğu gibi 2 yıllık, özel zamanaşımı süresi öngörülmüş olsa bile, 5510 sayılı Kanundaki zamanaşımı süresi uygulanacaktır. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2014: 479.

Örneğin, primlerin zamanında tahakkuk ettirilip ödenmemesi halinde işveren veya üst düzey yöneticiden ya da her ikisinden birlikte talepte bulunabilir. Yine geçici iş ilişkisinde, bu ilişkinin süresi içerisinde doğan, 5510 sayılı Kanunda yer alan ve işveren tarafından yerine getirilmeyen yükümlülüklerden dolayı doğan alacaklarını Kurum işveren veya geçici işverenden dilediği birinden isteyebilir.

Sosyal Güvenlik Kurum alacaklarının tahsilini düzenleyen Yönetmeliğe<sup>43</sup> göre, Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse 5510 sayılı Kanunda öngörülen oranlarda ödenmeyen kısmı için tahsil tarihine kadar gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır (m. 14). Buna göre, müteselsil sorumluluğun kapsamına Kurumun prim ve diğer alacakları yanında bu alacakların zamanında ödenmemesi sebebiyle doğan gecikme zammı ve gecikme cezası da girer.

Genel hükümler çerçevesinde müteselsil borçlu ifa dışında alacaklıda mevcut olan bir alacağı ile borcunu takas etmek suretiyle borcunu sona erdirebilir. Takas, ancak borçlunun takas iradesini alacaklıya bildirmesiyle gerçekleşir (TBK m. 143/1). 5510 sayılı Kanunda genel hükümlerden farklı olarak borçlunun irade beyanı şartı aranmaksızın alacaklının müteselsil borçluya ait kendisinde bulunan bir alacağı kendi alacağı ile takas edebileceğini kabul etmiştir. İlgili hükme göre Kurum, prim ve her türlü alacaklarını, işverenlere olan borçlarından mahsup etmek suretiyle tahsil etmeye yetkilidir (5510 m. 88/14).

Kurum, müteselsil borçlulara karşı alacağını talep hakkını alacağın tabi olduğu zamanaşımı süresi (5510 sayılı Kanun m. 93/3) içerisinde isteyebilir. Zamanaşımının kesilmesini gerektiren bir durum (TBK m. 154) söz konusu ise TBK m. 155/1 hükmü uyarınca, zamanaşımı müteselsil borçlulardan birine karşı kesilince, diğerlerine karşı da kesilmiş olur. Ancak bu hüküm dar yorumlanmalıdır. Doktrinde ifade edildiği üzere, bu hükümü dar yorumlamak ve alacaklının, dava veya def'i yoluyla mahkemeye veya hakeme başvurmuş olması, icra takibinde bulunması ya da iflas masasına başvurması (TBK m. 154/2) halleri ile sınırlı tutmak gerekir. Borçlulardan birinin davranışı ile zamanaşımının kesilmesi hali bu hükmün dışında tutulmalıdır (Akıntürk, 1971: 204; Canyürek, 2003: 103)<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik, 27.20.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete.

<sup>44</sup> Doktrinde aksi yönde bir görüşe göre, borçlunun davranışı ile örneğin borcu tanınması suretiyle zamanaşımı kesilirse, bu fiili ile diğerlerinin durumunu ağırlaştırmış olsa bile, diğerlerine karşı da zamanaşımı da kesilmiş olur. Eren, 2015: 1209. Yargıtay'ın kararlarında zamanaşımının müteselsil borçlulardan birine karşı kesilmesi halinde diğerlerine karşı da kesilmiş olacağı hükmünü kabul ettiği ancak, zamanaşımını kesen sebepler açısından bir ayrım yapmadığı görülmektedir. Yarg. 9. HD., 18.4.2016 tarih, 2016/11562 E., 2016/9654 K.; Yarg. 9. HD., 7.3.2016 tarih, 2016/6941 E., 2016/4925 K., <http://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>.

Alacağı talep hakkının dava konusu olması halinde dava iş mahkemelerinde görülür. 5510 sayılı Kanun m. 88 uyarınca da Kurumun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanunun uygulamasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde Kurumun alacaklı biriminin bulunduğu yer iş mahkemesi yetkilidir.

## Müteselsil Sorumluluğun İç İlişki Açısından Değerlendirilmesi

### *Genel olarak*

Müteselsil borçluluk, borçluların alacaklı karşısındaki borçluluk durumuyla ilgili olup, borçluların kendi aralarındaki iç ilişkide farklı bir durum söz konusudur. Alacaklıya ifada bulunan müteselsil borçluların kendi aralarındaki iç ilişkide rücu hakkı ve halefiyet olmak üzere önem arz eden iki temel konu bulunur.

İrade beyanı veya bir kanun hükmüne dayanarak bir araya gelen müteselsil borçlulardan birinin, alacaklıya ifada bulunup borcu kısmen veya tamamen sona erdirmesi halinde bu sonuçtan diğer borçluların da yararlanabilmesinin karşılığını, kendi payından fazla ifada bulunan borçlunun diğer borçlulara müracaat edebilmesi oluşturmaktadır. Bu durum, rücu hakkı olarak nitelendirilir<sup>45</sup>. Buna göre; kendisine düşen paydan fazla ifada bulunan borçlu, ödediği fazla miktarı diğer borçlulardan isteyebilecektir (Schwenzer, 2006: 534). Müteselsil borçlu bu hakkını kendisiyle teselsül ilişkisi içerisinde bulunan bütün borçlulara karşı ileri sürebilir. Alacaklı rücu hakkına yabancı olduğu için bunun üzerinde herhangi bir etkide bulunamaz (von Tuhr, 1983: 804).

Kural olarak, iç ilişkide borçlular arasında teselsül değil, eşit pay esası geçerlidir (Eren, 2015: 1210; Schwenzer, 2006: 532). Gerçekten rücu hakkının yasal temelini oluşturan (Dalcı Özdoğan, 2015: 88) ve sözleşmeye dayalı müteselsil borçlarda rücu düzenini belirleyen (Eren, 2015: 822) TBK m. 167/1 hükmü uyarınca, “*Aksi kararlaştırılmadıkça veya borçlular arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinden anlaşılmadıkça, borçlulardan her biri, alacaklıya yapılan ifadan, birbirlerine karşı eşit paylarla sorumludurlar*”. Söz konusu hüküm emredici nitelikte olmadığı için borçlular kendi aralarında farklı bir taksim usulü de belirleyebilirler. Bu belirleme bir sözleşme ile olabileceği gibi borcun mahiyetinden de kaynaklanabilir veya kanun bu konuda özel bir paylaşım esası getirmiş olabilir (Akıntürk, 1971: 209; Canyürek, 2003: 111; Acar, 2007: Parg. 58-59; Bucher, 1979: 446; von Tuhr, 1983: 803-804).

Rücu hakkının doğabilmesi için öncelikle müteselsil borçlu, ifa veya takasla borcun tamamını veya bir kısmını sona erdirmelidir. Alacaklının müteselsil borçludan talepte bulunmuş olması yeterli değildir, borçlunun alacaklıya karşı etkili bir ödemede bulunmuş olması gerekir (Dalcı Özdoğan, 2015: 90). Yapılan

<sup>45</sup> Yargıtay’a göre; “Dönme (rücu) hakkı ise başkasına ait borcu yerine getiren kişinin malvarlığında vücut bulan kaybı gidermeyi amaçlayan tazminat niteliğinde bir istem hakkıdır.” Yarg. HGK., 9.10.2013 tarih, 2013/9-1559 E., 2013/1461 K., **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 120, 2015, s. 540-557.



ifanın geçerli olması, diğer bir ifadeyle ifanın alacaklıya veya onun yerine ifayı kabule yetkili kişiye sözleşmede öngörülen şekil ve usulde yapılması gerekir (Akıntürk, 1971: 213; Canyürek, 2003: 116; Acar, 2007: Parg. 60; Ayar/Engin, 2010: 1297). Doktrinde bir görüşe göre, borcun ifa veya takas dışında sona erdiği durumlarda alacaklı tatmin edilmediği için borçlunun diğer borçlulara karşı rücu hakkı doğmayacaktır (Kılıçoğlu, 2015: 767; Ayar/Engin, 2010: 1297)<sup>46</sup>. Kısmi ifa yapan müteselsil borçlu da eğer yaptığı ödeme iç ilişkideki payını aşarsa o oranda rücu hakkına sahip olur. Bunların dışında rücu hakkını kullanmak isteyen borçlu iç ilişkide kendisine düşen paydan fazla ifade bulunmuş olmalıdır (TBK m. 167/2, OR 148/II). Borçlu iç ilişkide sorumlu olduğu oran veya ondan daha az bir ifade bulunmuş ise rücu hakkına sahip olamaz.

Rücu hakkına sahip olan borçlu, bu hakkını diğer müteselsil borçlulardan herhangi birine karşı ileri sürebilir. Diğer borçlulardan ancak kendi payını aşan miktarı talep edebilir. Her bir borçlu ancak müteselsilen değil, iç ilişkide kendi payı oranında sorumlu olur (TBK m. 167/2). Rücu hakkı, alacaklının ifayı talep ettiği anda değil, borçlunun alacaklıya ifade bulunduğu anda doğar ve TBK m. 149'a göre rücu alacağı hakkında zamanaşımı da bu andan itibaren işlemeye başlar (Akıntürk, 1971: 215; Canyürek, 2003: 121; Ayar/Engin, 2010: 1299; Schwenzer, 2006: 534; von Tuhr, 1983: 805).

İfade bulunan borçlunun rücu hakkı çerçevesinde talep edebileceği miktar, borcun itibari değerine göre değil alacaklıya fiilen yaptığı tutara göre belirlenmelidir (Akıntürk, 1971: 216; Canyürek, 2003: 122; Ayar/Engin, 2010: 1300; von Tuhr, 1983: 805). Asıl alacağa bağlı akdi faizler de buna dahildir. Müteselsil borçlulardan biri; alacaklının takibi karşısında, müteselsil borcun sebep ya da konusundan doğan def'i ve itirazları ileri sürmezse diğerlerine karşı sorumlu olur, diğer bir ifadeyle onlara karşı rücu hakkını kaybeder (von Tuhr, 1983: 807). Çünkü ortak def'i ve itirazların ileri sürülmesi müteselsil borçlular için bir hak olduğu kadar aynı zamanda bir yükümlülüktür. Ancak ortak def'ilerin ileri sürülmemesi borçlunun kusurundan kaynaklanmıyorsa örneğin, müşterek borcun müteselsil borçluların biri tarafından ödendiğini bilmeden ifade bulunmuş ise (von Tuhr, 1983: 796), bu halde rücu hakkını kaybetmez (Akıntürk, 1971: 218; Canyürek, 2003: 126; Kılıçoğlu, 1979: 75-76; Eren, 2015: 1211; von Tuhr, 1983: 796).

Rücu hakkına sahip olan borçlu yapmış olduğu fazla ödemeyi diğer borçlulardan payları oranında talep edebilir. Ancak borçlulardan birinin aczi sebebiyle ondan alınamayan miktarı, diğer borçlular rücu hakkına sahip borçlu da dahil olmak üzere eşit olarak üstlenmekle yükümlüdürler (TBK m. 167/3). Ancak bunun için rücu hakkı sahibi borçlunun aciz halindeki borçluyu takipte kusurlu olmaması gerekir (Akıntürk, 1971: 220; Canyürek, 2003: 129; Oğuzman/Öz, 2014: 480).

<sup>46</sup> Aksi yönde görüş için bkz. Borcun ifa dışında sona erdiği durumlarda borcu sona erdiren borçlu uğradığı kayıp miktarı için payları kadar diğer borçlulara rücu edebilir, yeter ki diğer borçluların borçları da sona ermiş olsun. Oğuzman / Öz, 2014: 476.

Alacaklıya ifada bulunan müteselsil borçluya rücu hakkı dışında sağlanan bir diğer hak halefiyettir. Müteselsil borçluluk ilişkisinde de diğerlerine rücu hakkına sahip olan müteselsil borçlulardan her biri, ifa ettiği miktar oranında alacaklının haklarına halef olur (TBK m. 168/1). Alacaklıya ifada bulunan borçlunun halefiyetten yararlanabilmesi için borçlular arasında müteselsil borç ilişkisi olmalı, alacaklı tatmin edilmeli ve borçlu rücu hakkına sahip olmalıdır (Kılıçoğlu, 1979: 69 vd.). Ayrıca alacaklının dış ilişkide müteselsil borçlulardan birini subjektif etkili biçimde ibra etmemiş olması gerekir. Aksi halde ödemede bulunan borçlu ibra edilen borçluya karşı halefiyet hakkına sahip olamaz (Dalcı Özdoğan, 2015: 95)<sup>47</sup>.

Halefiyet alacağının kapsamını TBK m. 168/1 hükmü çerçevesinde borçlunun ifa ettiği miktar oluşturur. Ancak doktrinde de haklı olarak ifade edildiği üzere, burada sadece lafzi bir yorum yapmak doğru değildir. Alacaklıya ifada bulunan borçlu iç ilişkide kendi payını aşan miktar oranında alacaklının haklarına halef olabilir, kalan kısım sona erer (Dalcı Özdoğan, 2015: 94; Oğuzman/Öz, 2014: 481). Halefiyet ile borçlu, alacaklının alacak hakkına ve özellikle alacaklı lehine tesis edilen rehin, ipotek ve kefalet gibi teminatlara da sahip olur<sup>48</sup>. Alacaklı ayrıca borçluya alacak senedini ve alacakla ilgili ispat vasıtalarını da teslim etmek ve alacakla ilgili gerekli bilgileri de vermek zorundadır (Kılıçoğlu, 1979: 119; Akıntürk, 1971:224; von Tuhr, 1983: 810).

## **Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluğun İç İlişki Açısından Hüküm ve Sonuçları**

5510 sayılı Kanun anlamında Kurum karşısında sorumlu olan müteselsil borçlular alacaklıya etkili ve tam bir ifa yapmaları halinde yaptıkları payı aşan ödemeleri diğer müteselsil borçlulara rücu edebilecekleri gibi alacaklının haklarına da halef olurlar. Borçlar hukukunda düzenlenen rücu hakkı ve halefiyet konusundaki genel düzenlemeler 5510 sayılı Kanunda bu konuda özel bir hüküm bulunmadığı için burada da uygulanma kabiliyetine sahip olur.

İç ilişkide müteselsil borçlu olanlar borcun kendi aralarında dağılımı konusunda özel bir anlaşma yapmamışlar ise veya kanunda özel bir paylaşım esası kabul edilmemiş ise kural olarak eşit paylarla sorumlu olurlar. İç ilişkide kendisine düşen paydan fazla ifada bulunan müteselsil borçlu yaptığı bu fazla ödemeyi diğer müteselsil borçlulardan payları oranında talep edebilir, diğer bir ifadeyle rücu hakkına sahip olur. Müteselsil borçlu olanlar rücu haklarına ilişkin taleplerini iş mahkemelerinde değil, genel mahkemelerde dava konusu yapabilirler. Zira sorumlu

<sup>47</sup> İfade bulunan müteselsil borçlu dış ilişkide alacaklı tarafından subjektif mahiyette ibra edilen borçluya karşı rücu hakkına sahip olur. von Tuhr, 1983: 804, 811.

<sup>48</sup> Akıntürk, 1971: 223; Canyürek, 2003: 132-133. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kılıçoğlu, 1979: 98 vd.; Kurt, 2011: 140; Acar, 2007: Parg. 74; Kılıçoğlu, 2015: 769; Oğuzman/Öz, 2014: 481; Bucher, 1979: 447; von Tuhr, 1983: 809. Bu durum doktrinde halefiyetin sağladığı bir avantaj olarak değerlendirilmiştir. Schwenger, 2006: 535.

olan kişiler örneğin işveren ve işveren vekili ise aralarında iş sözleşmesi olmadığı gibi iş kanunundan doğan bir hak ve alacak da söz konusu değildir. Bu sebeple davanın konusu ve miktarına göre rücu talebi genel mahkemelerde dava konusu edilebilir.

İç ilişkide eşit pay esaslı geçerli olmakla birlikte müteselsil borçluların Kurum karşısındaki sorumluluklarının haksız fiil esasına dayandığı durumlarda iç ilişkide eşit pay esaslı uygulanmaz. Bunun yerine TBK m. 62 uyarınca, tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaşılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur. Hakim rücu hakkı talebi karşısında paylaşım yaparken borçluların somut olaydaki kusurlarının ağırlığını dikkate alır. Örneğin; üst düzey yöneticilerin işveren ile birlikte sorumluluğunda Kurum alacağın tamamını işverenden talep etmiş ve işverence tam ifa yapılmış ise iç ilişkide işveren rücu hakkını kullanırken tarafların kusuruna bakılır. Kusurun ağırlığına göre, işveren %30, yönetici %70 oranında sorumlu tutulmuş ise Kuruma alacağın tamamını ödeyen işveren fazladan ödediği alacağın %40'ı için yöneticiye karşı rücu hakkını kullanabilir.

Rücu hakkına sahip müteselsil borçlu aynı zamanda ifada bulunduğu miktar oranında alacaklının haklarına halef olur ve asıl alacağa bağlanan fer'i hakları da talep edebilir.

## Sonuç

Sosyal güvenlik hukukunda Kurumun sigortalı veya hak sahiplerine ödeme yapması halinde bu ödemenin doğmasına neden olan kimselerin Kurum karşısında müteselsil sorumluluğu öngörülmüştür. Müteselsil sorumluluk ilkesi genel anlamda sigorta tekniğiyle bağdaşmasa da Kurum alacaklarının güvence altına alınabilmesi ve özellikle işverenlerin işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusunda özendirilmesi ve sorumlu olan kişilerin daha özenli davranmalarını sağlamak amacı doğrultusunda getirilen müteselsil sorumluluğa ilişkin düzenlemeler isabetlidir.

Müteselsil sorumluluk konusu 5510 sayılı Kanunda ayrıntılı olarak düzenlenmiş değildir. Bu sebeple 6098 sayılı TBK'nın müteselsil borçluluğa ilişkin m. 162 vd. hükümleri burada uygulanma kabiliyetine sahiptir. Borçlar hukuku anlamında müteselsil sorumluluk alacaklının birden fazla borçlu karşısında alacağını garanti altına almak için getirildiği, sosyal güvenlik hukukunda müteselsil sorumluluğun öngörülmesindeki amaç da Kurumun alacak hakkının güvenceye alınması olduğu için TBK m. 162 ve devamında yer alan hükümlerin büyük çoğunluğunun sosyal güvenlik hukukunda doğrudan uygulanacağı rahatlıkla söylenebilir. Ancak burada sosyal güvenlik hukukunun temel özellikleri göz ardı edilmemelidir. Kurallar niteliği uygun düşüğü ölçüde doğrudan veya sosyal güvenlik hukukuna hakim olan ilkelere uygun uyarlama yapılarak uygulanmalıdır.

**KAYNAKÇA:**

- ACAR, Faruk (2007); “Borçlar Kanunu ve Borçlar Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Müteselsil Sorumluluğa Toplu Bakış”, **e-akademi**.
- AKIN, Levent (2013); “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, **Çimento İşveren Dergisi**, c. 27, S. 4, Temmuz, s. 48-56.
- AKINTÜRK, Turgut (1971); **Müteselsil Borçluluk**, Ankara: Sevinç Matbaası.
- AKYIĞIT, Ercan (2011); **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, Ankara: Seçkin Kitabevi.
- ARICI, Kadir (2006); “Tüzel Kişi İşverenlerin Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerinin Prim Ödemeden Doğan İşverenleri ile Birlikte Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 1, S. 1, Mart, s. 113-121.
- ARICI, Kadir (2015); **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ASLANKÖYLÜ, Resul (2002); “Kurumun 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. ve 26. Maddesinden Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli”, **Kamu-İş**, c. 6, S. 4, s. 1-46. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/6410.pdf>, ( 23.2.2016)
- ASLANKÖYLÜ, Resul (2004); **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, 2. Baskı, c. 2, Ankara: Yetkin.
- ASLANKÖYLÜ, Resul (2005); “Sosyal Sigortalar Kurumunun İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortasından Kaynaklanan Rücu Hakkı ve İşverenin Sorumluluğu”, **İşveren Dergisi**, Özel Eki, Eylül, s. 23-39.
- AYAR, Ahmet/ENGİN, Hande (2010); “Teselsülde Rücu”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, İstanbul, 1293-1308.
- AYDINLI, İbrahim (2004); **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Ankara: Seçkin.
- AYDINLI, İbrahim (2015/a); **Türk İş Hukukunda Alt işveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin.
- AYDINLI, İbrahim (2015/b); **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Ankara: Seçkin.
- BAŞBUĞ, Aydın (1992); **Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu**, Ankara: Kamu-İş.
- BAŞBUĞ, Aydın (2005); “Sosyal Sigortalar Kurumunun Rücu Hakkı ve Buna Bağlı Bazı Temel Sorunlar”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 815-858.
- BAŞBUĞ, Aydın (2013); **İş ve Hukuk**, 2. Baskı, Ankara: Binyıl Yayınevi.
- BAŞTERZİ, Süleyman (1993); “Sigortaya Bildirilmeyen İşçi-İş Kazasından Sorumluluk” (Karar İncelemesi), **İHD**, c. 3, S. 1, Ocak-Mart, s. 94-121.
- BAŞTERZİ, Süleyman/ YILDIZ, Gaye Burcu (2005); “Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı”, **İşveren Dergisi**, Özel Eki, Eylül, s. 3-22.
- BUCHER, Eugen (1979); **Schweizerisches Obligationenrecht**, Zurich: Allgemeiner Teil ohne Deliktsrecht.

- CANIKLIOĞLU, Nurşen (2008); “Geçici(Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 121-155.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen (2016); “Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların- Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, c. 15, İKÜ HFD Özel Sayı 1-Ocak 2016, Ankara: Seçkin Yayınları, 43-78.
- CANYÜREK, Murat (2003); **Müteselsil Borçlulukta İç ve Dış İlişkiler**, Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- CIVAN, Orhan Ersun (2015); “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, **AÜHFD**, 64/4, s. 1015-1070.
- DALCI ÖZDOĞAN, Nurcihan (2015); **Müteselsil Sorumluluk** (Özellikle TBK md.61 ve md.162 vd. Hükümleri Bağlamında), Ankara: Seçkin.
- ERDOĞAN, Zafer (2004); “Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı”, **Kamu-İş**, c. 7, S. 3, s. 1-10. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7320.pdf>. (23.2.2106)
- EREN, Fikret (2015); **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 18. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara.
- ERGİN, Berin (2006); “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 1, S. 4, Aralık, s. 129-140.
- GEREK, Nüvit (2010); “Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 5, S. 19, Eylül, s. 179-183.
- GÜLEŞÇİ, Yusuf (2014); “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 32, s. 152-170.
- GÜNEREN, Ali (2007); “Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerin İşverenin Prim Borcundan Müteselsil Sorumluluğu ve Primlerin Ödenmemesinin Yaptırımı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2, S. 6, Haziran, s. 151-160.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen (2014); **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 15. Bası, İstanbul: Beta.
- İZVEREN, Adil (1968); **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Ankara.
- KAPLAN, Emine Tuncay (1992); **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara.
- KARAYALÇIN, Yaşar (2007); “İsviçre Hukukunda Müteselsil Sorumluluk Konusunda Tartışmalar ve Yasal Gelişmeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, Y. 65, S. 4, s. 107-119.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M. (1979); **Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet**, Ankara: Sevinç Matbaası.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M. (2015); **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 19. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- KIRMAN, Ahmet (2010); “Şirketlerin Prim Borçlarından Dolayı Üst Düzey Yöneticilerinin Sorumlulukları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 5, S. 17, Mart, s. 281-282.

- KIZILRAY, Ender (2011); “İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Rücu Hakkı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 6, S. 22, Haziran, s. 177-179.
- KORKMAZ, Metin (2014); **Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Üçüncü Kişilerin Sorumluluğundan Doğan Rücu Hakkının İdari ve Yargısal Boyutlarıyla İncelenmesi**, Yayınlanmamış Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi, Ankara.
- KURT, Leyla Müjde (2011); “Haksız Fiil Sonucu Oluşan Zarardan Birden Çok Kişinin Sorumlu Olduğu Hallerde Rücu Talebinin Tabi Olduğu Zamanaşımı”, **TBB Dergisi**, S. 95, s. 135-162.
- OĞUZMAN, Kemal/ ÖZ, Turgut (2014); **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, c. 2, 11. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- ÖNER, Gürcan (1988); **Kurumun 506 sayılı Kanundan Doğan Rücu Hakkı**, İzmir. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- ÖZTÜRK, Ercüment (2006); “İşyeri Devrinin Sosyal Sigortalar Kurumuna Bildirimi”, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S. 1-2, Şubat-Mayıs, s. 51-59.
- SCHWENZER, Ingeborg (2006); **Schweizerisches Obligationenrecht**, Bern: Allgemeiner Teil, Vierte überarbeitete Auflage.
- ŞEN, Murat/ NANECİ, Aslı (2009); “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 4, S. 15, s. 24-54.
- TUNCAY, Can (2006); “Kurumun İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 1, S. 4, s. 183-188.
- TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer (2015); **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul: Beta.
- TUNCER, Ali Naci (1978); “Bir Zarara Birden Çok Kişinin Birlikte Neden Olmasında Zincirleme (Müteselsil) Sorumluluk ve Rücu İlişkileri (BK md. 50)”, **Adalet Dergisi**, c. 69, S. 5-6, s. 408-452.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1989); İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları, **Yargıtay Dergisi**, c. 15, S. 1-4.
- TURAN, Emel (2010); **Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu Davaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TURAN, Ercan (2009); “5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 4, S. 15, s. 193-212.
- UŞAN, Fatih (2002); “Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu (Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, **Kamu-İş**, c. 7, S. 1, s. 1-11.
- UŞAN, Fatih (2013); “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara: Kamu-İş.
- von TUHR, Andreas (1983); **Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı** (Çvr. Cevat Edege), c. 1-2, Yargıtay Yayınları No: 15, Ankara: Olgaç Matbaası.