

## İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN RÜCU HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ VE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KARŞISINDA SORUMLULUĞUN KOŞULLARI\*

*The Legal Character of the Right to Recourse Arising from Occupational  
Accident or Disease and the Conditions of Responsibility before the Social  
Security Institution*

**Orhan Ersun CİVAN\*\***

### ÖZET

İş kazası veya meslek hastalığından dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna rücu hakkının tanınmasının asıl amacı, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya teşvik etmektir. Bununla birlikte Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği tartışmalıdır. Bu bağlamda Yargıtayın çeşitli kararlarının değerlendirilmesi, uygulamada ortaya çıkan sorunları anlamaya katkı sağlayacaktır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumluluğun ne zaman doğacağı hususunun da çeşitli ihtimaller çerçevesinde açıklanması gerekmektedir. Zira uygulamada hem asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu hem de üçüncü kişinin iş kazası ve meslek hastalığına yol açtığı hallerde, daha karmaşık sorunların ortaya çıktığı görülmektedir. Genel olarak

---

\* Bu makalenin esasını, İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu ile Galatasaray Üniversitesi'nin 29/30 Mayıs 2015 tarihlerinde ortaklaşa düzenlediği "İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 20. Toplantısı" konulu panelde yapılan "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davaları" başlığını taşıyan tebliğ oluşturmaktadır. Rücu davaları konusunun genişliği nedeniyle bu makalede rücu hakkının hukuki niteliği ile Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumluluğun koşulları ele alınabilmektedir.

\*\* Dr., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

sorumluluğun kusur sorumluluğuna dayandığı söylenebilir. Ancak 5510 sayılı kanunda sorumluluğun tespitinde kaçınılmazlığın da dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Bu sebeple kaçınılmazlık ifadesi üzerinde özellikle durulmuştur. Kanaatimizce kaçınılmazlık, mücbir sebebin bir unsuru olarak kabul edilmelidir.

**Anahtar Sözcükler:** Sosyal Güvenlik Kurumu, Rücu hakkı, halefiyet, kaçınılmazlık, üçüncü kişi

### ABSTRACT

The main reason for providing the right to recourse before the Social Security Institution due to occupational accident or disease is to enforce employers to take occupational health and safety precautions. However, the legal character of the right to recourse is controversial. Within this context, various decisions of the Supreme Court should be evaluated. The related evaluation will contribute to the understanding of the problems that emerge in practice. Furthermore, it should be clarified when the responsibility comes out towards Social Security Institution within the scope of various possibilities. In fact, it is observed that more complicated problems emerge especially both sub-contracting practice and third party who causes occupational accident or disease. It can be said that defect liability is adopted in general. In addition, inevitability shall be considered in determining the responsibility according to Law No. 5510. Therefore, the statement of inevitability is especially analysed. In our opinion, inevitability should be accepted as a component of force major.

**Key Words:** Social Security Institution, right to recourse, subrogation, inevitability, third party.

### 1. Giriş

Hukukumuzda Sosyal Güvenlik Kurumuna, sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri belirli koşullar altında işverenden veya üçüncü kişilerden rücu davası yoluyla talep etme hakkı tanınmıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde, Kurumun rücu hakkı, 10., 26., 27. ve 41. maddelerde düzenlenmişti. 5510 sayılı Sosyal

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (SSGSSK) ise Kurumun rücu hakkı birden fazla yasadaki düzenlemeleri ve farklı konumdaki sigortalıları da içerecek şekilde 21., 23., 39. ve 76. maddelerde düzenleme konusu yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumuna tanınan rücu hakkı, özel sigorta hukuku açısından değerlendirildiğinde sigorta tekniğine uymamaktadır. Zira işverenler ödedikleri primlerle finansmanına katıldıkları sosyal sigorta sisteminden sigortalılara sağlanan yardımlar nedeniyle Kuruma karşı ayrıca sorumlu tutulabilmektedir<sup>1</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumuna bu şekilde rücu hakkı tanınması çeşitli gerekçelere dayandırılabilir. Rücu hakkının dayandığı gerekçelerden biri, sigortalının uğradığı iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı sonucu yapılan sağlık yardımları ve parasal yardımlar nedeniyle Kurumun malvarlığında meydana gelen eksikliğin giderilmesidir<sup>2</sup>. Ulaşabildiğimiz son verilere göre Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Şubat 2014 tarihi itibarıyla zamanaşımına uğramamış ve rücu işlemi yapılması bekleyen adli vaka ve trafik kazası dosya sayısı beşyüzbinden fazladır. Bekleyen dosyalara ait rücu işlemlerinin etkin ve hızlı biçimde sonuçlandırılarak Kurumun kanuni alacaklarının tahsilinin sağlanmasının büyük önem taşıdığı, idari ve yapısal sorunlar nedeniyle alacağın temininin sağlanamaması halinde Kurumun orta ve uzun vadede milyarlarca lira gelir kaybı yaşayabileceği ifade edilmektedir<sup>3</sup>. Ayrıca rücu hakkının tanınmasının gerekçelerinden biri de zararın Kurumca karşılanması suretiyle sigortalı işçi ve onun işvereni arasında ortaya çıkabilecek olan çekişmeyi ve sürtüşmeyi önlemektir<sup>4</sup>. Ancak Kuruma rücu hakkının tanınmasındaki asıl neden sosyal güvenlik hukukunun amacıyla bağlantılıdır.

Sosyal güvenliğin çalışanların toplumsal risklere karşı korunması bakımından önleme ve tazmin olmak üzere birbirinden ayrılmaz iki boyutu mevcuttur. Toplumsal risklerden doğan zararlara karşı kişilere gelir güvencesi sağlanması sosyal güvenliğin tazmin boyutuyla ilişkilidir. Buna karşılık kişinin canının ve sağlığının korunması, sosyal güvenlik hukukunun

---

<sup>1</sup> Başterzi-Yıldız, 4.

<sup>2</sup> Turan, 5510 Sayılı Yasa, 193.

<sup>3</sup> Korkmaz, 49-55.

<sup>4</sup> Turan, 5510 Sayılı Yasa, 193.

önleyici işlevi ile bağlantılıdır. Diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik hukuku hem risklerin önlenmesini hem de risklerin doğurduğu zararların giderilmesini amaçlayan çok yönlü bir koruma hukuku niteliğini taşımaktadır. Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin kapsamına giren kişiler, toplumsal risklerin doğurduğu zararların giderilmesi kadar, bu risklerin önlenmesini de isteme hakkına sahiptir. Bu durum özel sigortalar ile sosyal sigortaların farklı hükümlere tabi tutulmasını da haklılaştırmaktadır<sup>5</sup>. İşçilerin zararlarının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması işverenlerce prim ödenmesine değil, Anayasa tarafından devlete yüklenmiş olan sosyal güvenliğin sağlanması ödevinden kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle prim ödeyen işverenler, her türlü hukuki sorumluluğun dışında tutulamazlar. Zira sosyal sigorta bir mali sorumluluk sigortası niteliğini taşımaz, devletin sosyal güvenliği sağlama araçlarından birini oluşturur. Bu çerçevede Sosyal Güvenlik Kurumuna tanınan rücu hakkının en önemli işlevlerinden biri, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına teşvik edilmesi, bu konuda caydırıcılığın oluşturulmasıdır<sup>6</sup>. Aynı şekilde kusurlu davranışlarıyla özellikle iş kazasının gerçekleşmesine etkide bulunan üçüncü kişiler de insan yaşamının kutsallığı konusunda gerekli duyarlılığı göstermediklerinden ötürü, sebep oldukları zararların sonucuna katlanmalıdır<sup>7</sup>.

Yapılan açıklamalar dikkate alındığında, rücu hakkının Sosyal Güvenlik Kurumuna tanınması gerektiği açıktır. Bununla birlikte rücu hakkı kapsamında ele alınması gereken bir takım sorunlar varlığını devam ettirmektedir<sup>8</sup>. Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen “sigortalı veya

<sup>5</sup> Süzek, İş Güvenliği, 33. Başterzi-Yıldız, 5. Başbuğ, 24.

<sup>6</sup> Başbuğ, 24. Turan, 5510 Sayılı Yasa, 193. Turan, Rücuan Tazminat Davaları, 165. Başterzi-Yıldız, 5. Tuncay-Ekmekçi, 370. Şakar, 130. Keser, 138. Korkmaz, 33. Bu doğrultudaki Anayasa Mahkemesi kararları için bkz.; AYM, 23.05.1972, 2/28, AYM, 30.12.2010, 76/122, <http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/KararlarBilgiBankasi/>, 06.05.2015.

<sup>7</sup> Turan, 5510 Sayılı Yasa, 193.

<sup>8</sup> Bu kapsamda rücu davalarına uygulanacak kanunun belirlenmesi sorunu da ortaya çıkmaktadır. Zira 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra, devam etmekte olan rücu davalarının 506 sayılı kanun hükümlerine mi yoksa 5510 sayılı kanun hükümlerine göre mi sonuçlandırılacağı sorusu gündeme gelmiştir. Yargıtay, iş kazası veya meslek hastalığı 5510 sayılı kanunun yürürlüğünden önce meydana gelmişse rücu davasının 506 sayılı kanun hükümlerine göre sonuçlandırılmasına, 5510 sayılı kanun hükümlerinin ancak yürürlük tarihinden sonra ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle açılan rücu davalarında uygulama alanı bulabileceğine hükmetmektedir (Y10HD, 27.10.2008, 15621/13325, Y10HD,

hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresine yeniden yer verilmesi nedeniyle Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği tartışması tekrar gündeme gelmiştir. Ayrıca asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu hallerde sorumluluğun kime veya kimlere yöneltileceği hususu çok değerlendirilmemiş bir konu olarak ortaya çıkmakta olup, son yargısal içtihatlar ışığında kaçınılmazlık ifadesinin yeniden ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda rücu hakkının hukuki niteliği ile Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumluluğun koşulları üzerinde durulması isabetli olacaktır. Ancak hemen ifade edelim ki, burada Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkına ilişkin düzenlemelerden 5510 sayılı kanun md.21 ile md.23, gerek işverene gerek üçüncü kişiye rücu boyutuyla ele alınacaktır. Zira uygulamada yaşanan sorunlar ve tartışmaların genellikle belirttiğimiz maddeler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

---

02.02.2009, 19754/785, Y10HD, 28.03.2011, 14898/4183, Y10HD, 05.09.2012, 16261/14075, Y10HD, 13.10.2008, 13700/12459, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015). Burada çok uzun ele alamayacak olsak da kanunların zaman bakımından yürürlüğü ile ilgili olarak karşımıza iki temel teori ortaya çıkmaktadır. Bunlar klasik teori ve modern teoridir. Klasik teoriye göre kanunlar kural olarak yürürlüğe girdiği tarihten önceki olaylara uygulanamaz. Ancak bazı hallerde kanunlar geçmişe uygulanabilir. Kamu düzeni veya genel ahlakın korunması ya da zayıfların korunması gibi düşüncelerle konulmuş emredici hükümlerin geçmişe yürüyebileceği kabul edilmektedir (*Gözler*, 253, 256. *Bilge*, 197-198). Modern teoriye göre, kanunların geçmişe etkili olmaması ilkesi ikinci niteliktedir, ana kural kanunların yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal etki etmesidir (*Baysal*, 480. *Gözler*, 246. *Taşpınar Ayvaz*, 85). Yapılan açıklamalar çerçevesinde derdest rücu davalarına 5510 sayılı kanun md.21 veya md.23 hükümlerinin uygulanabilmesi için, klasik teori açısından kazanılmış hakkın bulunmaması, diğer bir ifadeyle beklenen hakkın bulunması ya da kazanılmış hak mevcut olsa dahi uygulanacak kanun hükümlerinin kamu düzenine ilişkin olması gerekmektedir. Modern teori açısından ise kazanılmış hak kavramına ya da kamu düzenine gitmeye gerek olmaksızın, tamamlanmış bir işlem bulunmadığı ve geçiş hükümlerinde aksine bir düzenleme yer almadığı sürece yeni yürürlüğe giren kanun derhal uygulanacaktır. Kanaatimizce hangi teori esas alınırsa alınsın, iş kazası veya meslek hastalığının hangi tarihte meydana geldiğine bakılmaksızın derdest rücu davalarına yürürlüğe giren yeni kanun hükümleri, yani 5510 sayılı kanunun derhal uygulanması gerektiği sonucuna varılmalıydı. Kaldı ki bu sonuca modern teori açısından ulaşmak daha olasıdır. Yargıtayın da modern teoriyle bağdaşan bazı kararları bulunmaktaysa da, söz konusu kararlarda geçen lehe kanun vurgusu dikkati çekmektedir (Y10HD, 24/02/2011, E. 2011/913, K. 2011/2328, YHGK, 05/10/2011, E. 2011/10-476, K. 2011/584, *Gökalp Civan*, 30, dn.77). Ancak lehe olan kanun hükmünün uygulanması hususu sosyal güvenlik mevzuatına yabancı olan bir ilkedir (*Gökalp Civan*, 31). Bu itibarla sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasında kanunun lehe olup olmaması göz önüne alınmaksızın modern teorisinin uygulanmasının daha tatmin edici sonuçlar doğuracağını da ifade edilmelidir.

## 2. Rücu hakkının hukuki niteliği

Rücu hakkının hukuki niteliği 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde olduğu gibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu döneminde de tartışmalıdır. Yapılan tartışmalar rücu hakkının basit rücu hakkı mı olduğu, yoksa halefiyet ile desteklenmiş bir rücu hakkı mı olduğu hususuna ilişkindir. Zira varılacak kanaate göre rücu davasının sonuçları farklı olacaktır. Bu bağlamda öncelikle rücu ve halefiyet kavramları ile 506 sayılı kanun döneminde özellikle md.26 hükmü ile ilgili yaşanan tartışmalara değindikten sonra, 5510 sayılı kanun md.21 ile md.23'de düzenlenen rücu hakkının hukuki niteliğinin ayrı ayrı ele alınması isabetli olacaktır.

### a) Genel olarak rücu ile halefiyet arasındaki ilişki

Genel anlamda rücu, bir kimsenin bir ödemede bulunması halinde bundan yararlananlara başvurabilmesi durumudur. Diğer bir ifadeyle başkasına ait bir borcu yerine getiren kişi, malvarlığında meydana gelen kaybı gidermeye yönelik tazminat niteliğinde bir talep hakkına kavuşmaktadır<sup>9</sup>. Yargıtay da bazı kararlarında<sup>10</sup> rücu hakkının tazminat niteliğinde bir hak olduğunu ifade etmektedir. Rücu hakkı ve imkanı ancak yasada düzenlenmiş ise kullanılabilir. Yasal düzenlemenin mevcut bulunmaması halinde kişinin yaptığı ödemeyi rücu edebilmesi kural olarak mümkün değildir<sup>11</sup>.

Halefiyet ise esasen TBK md.127'de düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre genel anlamda halefiyet, üçüncü kişinin alacaklıya ifade bulunması ile borçluya karşı alacaklının yerine geçmesidir. Ancak üçüncü kişi tarafından ifade bulunulan her durumda halefiyet söz konusu olmaz, halefiyet istisnai bir durumdur. Diğer bir ifadeyle halefiyet hususu, sınırlı sayıda olma kuralına bağlıdır<sup>12</sup>. Halefiyet ya borçlunun iradesine dayanmalı ya da kanunda öngörülmalıdır. Bu bağlamda TBK md.168/I gereğince alacaklıya ödemede bulunan müteselsil borçlulardan her biri, ifade bulunduğu miktar oranında alacaklının haklarına halef olur. TBK md.168'de kanun koyucu alacaklının haklarının sona ermesi yerine, bunların ifade

<sup>9</sup> Kılıçoğlu, Halefiyet, 13.

<sup>10</sup> YHGK, 09.10.2013, 9-1559/1461, YHGK, 03.02.2010, 10-20/58, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>11</sup> Ergin, 132. Dalcı Özdoğan, 89.

<sup>12</sup> YHGK, 23.02.2000, 4-103/124, Erbaş, 101.

bulunan borçluya geçmesini öngörmüştür. İfade bulunan borçlunun diğer borçlulara karşı halefiyet alacağına sahip olmasının ön koşulu ise rücu alacağına sahip olmasıdır<sup>13</sup>. Kısacası halefiyetin olduğu her durumda rücu hakkı vardır, ancak her rücu hakkının bulunduğu durumda halefiyet mevcut değildir<sup>14</sup>. Kanun bazı hallerde rücu hakkını halefiyetle desteklemek suretiyle rücu hakkı sahibini daha fazla korumak istemiştir<sup>15</sup>.

Gerek halefiyet ile desteklenmiş rücu hakkında gerek basit rücu hakkında, alacaklı konumunu devralan kişinin borçludan isteyebileceği miktarın sınırı konusunda bir fark bulunmamaktadır. Her iki durumda da alacaklıyı tatmin ölçütü belirleyici olmaktadır. Bununla birlikte halefiyet ile basit rücu hakkı arasındaki temel fark zamanaşımı süresi ile alacağına bağlı hakların intikali konularına ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır<sup>16</sup>. Zira halefiyet basit rücu hakkına kıyasla çok daha geniş olanaklar sağlar. Rücu hakkı, ifa ile ortadan kalkan alacaktan bağımsız, ayrı bir haktır. Halefiyette ise üçüncü kişi alacaklının yerine geçtiğinden, basit rücu hakkı sahibinin yararlanamayacağı alacaklıya ait imtiyazlardan, yetkilerden ve fer'i haklardan yararlanabilir<sup>17</sup>.

#### **b) 506 sayılı kanun md.26 hükmü çerçevesinde yapılan tartışmalar**

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu md.26 hükmü herhangi bir açıklama içermediğinden Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği tartışmalıydı. Öğretideki bir görüş Kurumun rücu hakkını halefiyet esasına dayandırmıştır. Bu görüşü savunanlar halefiyet esasının, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun sınırını da çizdiğini belirtmektedir<sup>18</sup>. Diğer görüş ise Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkı olduğunu belirtmiştir. Basit rücu hakkına dayandığını savunan görüşler özellikle rücu hakkının kendine özgü halefiyete dayandığına ilişkin olarak kanunda bir açıklık bulunmadığını, hiçbir bilimsel görüş veya doyurucu bir açıklamayla desteklenmediğini de ileri sürmektedir<sup>19</sup>.

<sup>13</sup> Dalcı Özdoğan, 92-94.

<sup>14</sup> Başbuğ, 28.

<sup>15</sup> Kılıçoğlu, Halefiyet, 14.

<sup>16</sup> Turan, Rücuan Tazminat Davaları, 164.

<sup>17</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 476.

<sup>18</sup> Halefiyet görüşü ve bu görüş hakkında daha detaylı bilgi için bkz.; Tunçomağ, 292. Çenberci, 188. Tuncay-Ekmekçi, 371. Süzek, 2.Bs., 358.

<sup>19</sup> Basit rücu hakkı görüşü ve bu görüş hakkında daha detaylı bilgi için bkz.; Başbuğ, 50-59. Aslanköylü, 27-30. Erbaş, 101.

Yargıtay ise çeşitli kararlarında Kurumun rücu hakkını önce halefiyet esasına dayandırmıştır. Bu yöndeki Yargıtay içtihatlarından en önemlilerinden biri 1954 yılına ilişkindir. İlgili içtihadı birleştirme kararında<sup>20</sup>, Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı, halefiyetin kanunda açıkça düzenlenmemiş olmasının bu esastan ayrılmayı gerektirmeyeceği, bu itibarla sorumlular aleyhine açılacak olan rücu davalarında, sigortalıların zarar veren kişilere karşı açabileceği davaların zamanaşımı süresinin uygulanacağı kabul edilmiştir. Takip eden yıllarda Yargıtayın rücu hakkının hukuki niteliğine dair görüşünün halefiyet esasına dayandığı görülmekle birlikte, verilen tüm kararların klasik halefiyet görüşüyle bağdaşmadığı da belirlenmektedir. Örneğin zamanaşımının başlangıcıyla ilgili bazı Yargıtay kararlarında<sup>21</sup>, rücu davası ile ilgili zamanaşımı süresinin kazanın meydana geldiği tarihten itibaren değil, Kurum tarafından sigortalı işçiye gelir bağlandığı tarihten itibaren başlayacağı kabul edilmiştir. İşçinin ölümü sonucu hak sahipleri işvereni ibra etse dahi, Kurumun bu tasarrufla bağlı olmayacağına da hükmedilmiştir<sup>22</sup>. Sonuç olarak Yargıtay 1994 yılında kabul ettiği içtihadı birleştirme kararıyla<sup>23</sup>, Kurumun rücu hakkına ilişkin temel ilkeleri belirlemiştir. İlgili kararda, Kurumun rücu hakkının *kendine özgü bir halefiyete* dayandığı, klasik halefiyet tezinin savunulamayacağı, Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan gelirlerde, kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeniyle yapılan artışların 506 sayılı kanun md.26/I hükmü çevresinde Kurumca asıl sorumlulardan istenebileceği, gelir artışlarından önceki ödemeler için, daha önce dava açılmış ve kesinleşmiş olmasının müddeabih farkı nedeniyle, sonraki gelir artışlarına ilişkin davalar için kesin hüküm engeli yaratmayacağı, işçinin işveren aleyhine on yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açabileceği, halefiyet ilkesi gereği Kurumun rücu davalarında zamanaşımı süresinin on yıl olması gerektiği, ancak olay tarihinde halefliğin gerçekleşmediği, ödeme yapılmadan rücu hakkının doğmadığı, zamanaşımının her bir gelir artışının Kurum'un yetkili organının onayladığı tarihten itibaren başlayacağı<sup>24</sup> kabul edilmiştir.

<sup>20</sup> YİBGK, 31.03.1954, 18/11, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>21</sup> Y10HD, 28.03.1977, 7133/2261, Y10HD, 20.05.1975, 1566/2920, *Başbuğ*, 38, dn.82.

<sup>22</sup> YHGK, 10.06.1983, 328/652, *Başbuğ*, 39, dn. 83.

<sup>23</sup> YİBGK, 01.07.1994, 3/3, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>24</sup> Yargıtay bu nedenle de Kurumun rücu hakkını kendine özgü halefiyet olarak nitelendirmektedir. Normalde klasik halefiyet görüşünde zamanaşımı, zarar görenin zarar veren kişilere karşı açabileceği davaların zamanaşımı süresinde işlemeye başlar. Basit rücu hakkında



Yargıtayın Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı görüşü ise 2006 yılında verilen Anayasa Mahkemesi kararıyla<sup>25</sup> değişmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Sosyal Sigortalar Kanunu md.26/I'de geçen "... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere..." bölümünün Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla iptal isteminde bulunmuş, Anayasa Mahkemesi de ilgili ifadenin iptaline karar vermiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesi çok sayıda kararında<sup>26</sup>, Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkı niteliğini taşıdığına, sadece ilk peşin sermaye değerinin tazmin sorumlularının kusuruna isabet eden miktarının rücu edilebileceğine, peşin sermaye değerinde kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeniyle meydana gelen artışların istenemeyeceğine hükmetmiştir.

***c) 5510 sayılı kanun md.21 hükmü çerçevesinde yapılan tartışmalar ve görüşümüz***

506 sayılı kanun döneminde özellikle Kurumun rücu hakkı bakımından zamanaşımı süresi ve başlangıcı ile ilgili tartışmalar mevcuttu. 5510 sayılı kanun md.93'de Kurum alacaklarında zamanaşımı açıkça düzenlenmiştir. İlgili hükme 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" (md.93/III)<sup>27</sup>. Ayrıca 506 sayılı kanun döneminde Anayasa Mahkemesi tarafından md.26/I'de geçen "... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere..." ifadesi iptal edilinceye kadar sigortalılara ya da hak sahiplerine, Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan gelirlerde, kanun, kararname ve katsayı değişikliği

---

ise ödemenin yapılması sonucu bağımsız ve yeni bir hak doğduğundan ötürü, zamanaşımı süresi de ödemenin yapıldığı tarihten itibaren işlemeye başlamaktadır (*Turan*, Rücu, 14).

<sup>25</sup> AYM, 23.11.2006, 10/106, <http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/KararlarBilgiBankasi/>, 23.04.2015.

<sup>26</sup> Y10HD, 27.03.2007, 2188/4582, Y10HD, 17.04.2007, 12652/6194, Y10HD, 17.04.2007, 19589/6200, Y10HD, 19.04.2007, 16443/6228, Y10HD, 01.05.2007, 18490/6691, Y10HD, 03.05.2007, 18505/6754, Y10HD, 10.05.2007, 15851/7240, Y10HD, 28.05.2007, 18257/8863, Y10HD, 05.06.2007, 16287/9365, *Erbaş*, 105-112. Y10HD, 04.03.2014, 24605/4435, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 24.04.2015.

<sup>27</sup> Kanaatimizce zamanaşımı süresinin Kanunda açıkça düzenlenmesi faizin başlangıcı ile ilgili tartışmaları da sona erdirecek niteliktedir.

nedeniyle yapılan artışların sorumlulardan istenebileceği kabul edilmekteydi. Bu durum ise Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandırılmasıyla ilişkilendirilmekteydi. Daha sonra Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonucu Yargıtay tarafından kural olarak ilk peşin sermaye değerinin rücu edileceği kabul edilmişse de, 5510 sayılı kanunda Anayasa Mahkemesinin iptal kararına konu olan ifadeye tekrar yer verilmiştir. Ancak açıkça ilk peşin sermaye değerinin rücu edileceği ibaresi de rücu ile ilgili madde metninde yer aldığından, Kurumca bağlanan gelirlerde, kanun, kararname ve katsayı değişikliği nedeniyle yapılan artışların istenemeyeceği açıkça düzenleme konusunu oluşturmuştur.

506 sayılı kanun döneminde tartışmalara yol açan iki büyük sorun 5510 sayılı kanunda açık düzenlemelerle çözüme kavuşturulmuştur. Bununla birlikte Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği bazı açılardan önem taşımaya devam etmektedir. İlk olarak rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı kabul edilecek olursa, sigortalı veya hak sahipleri tarafından açılan tazminat davalarında tespit edilen kusur oranları ile belirlenen gerçek zararın miktarının rücu davasında da Kurum yönünden bağlayıcı olduğu kabul edilmelidir. Ancak basit rücu hakkının bulunduğu kabulü halinde sigortalı veya hak sahipleri tarafından açılan tazminat davalarında belirlenen kusur oranları ile tespit edilen gerçek zararın miktarı güçlü delil niteliği taşıyacaktır<sup>28</sup>. Ayrıca rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı kabul edilecek olursa, tazmin sorumlusunun sigorta yaptırması halinde, sigorta şirketine de rücu yapılabilecektir. Ancak basit rücu hakkının varlığı halinde sigorta şirketine gidilemeyecektir<sup>29</sup>. Rücu hakkının hukuki niteliğinin önem taşıdığı diğer bir husus da rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı kabul edilecek olursa, tazmin sorumlusunun sigortalı yahut hak sahiplerine yapmış

<sup>28</sup> Yargıtay halefiyet esasını kabul ettiği kararlarında, sigortalı veya hak sahipleri tarafından açılan tazminat davalarında saptanan kusur oranlarının, Kurum yönünden bağlayıcı olduğunu kabul etmektedir. Ancak bunun için kusurun 5510 sayılı kanun md.21'e uygun şekilde saptanması koşulunu da aramaktadır (Y10HD, 28.05.2013, 19635/11653, Çalışma ve Toplum, (41) 2014/2, 367). Diğer bir ifadeyle sigortalı tarafından açılan ve kesinleşen davada alınan kusur raporunun her zaman için bağlayıcı kabul edilmemesi, iki davada hesap edilen tazminat miktarının farklı olması ihtimalini de ortaya çıkarmaktadır.

<sup>29</sup> Yargıtay, 506 sayılı Kanunda geçen "... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere..." ifadesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesinden sonra Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkına dayandığını kabul ettiği bir kararında dahi, sigorta şirketine rücu davası açılabilceğini kabul etmiştir (Y10HD, 08.06.2009, 22391/10301, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015).

olduğu harici ödemeler, dış tavandan düşülmelidir. Ancak basit rücu hakkında, bu gibi ödemeler ve ibraname Kurumun rücu alacağını etkilemeyecektir<sup>30</sup>. Son olarak rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı kabul edilecek olursa, Kurum tarafından sadece ifanın ispatlanması yeterli olacaktır. Ancak basit rücu hakkının kullanımında ifanın yanı sıra dayanılan hukuki ilişkinin de (vekaletsiz iş görme, sebepsiz zenginleşme, vekalet sözleşmesi gibi) ispatlanması gerekecektir<sup>31</sup>.

Yapılan açıklamalar gereği 5510 sayılı kanun md.21 açısından, Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin tespiti önem taşımaktadır. Bu bağlamda öğretide de çeşitli görüşlerin ileri sürüldüğü görülmektedir. Bir görüşe göre Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş bulunan 506 sayılı kanun md.26/1'de geçen "... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere ..." ifadesine, 5510 sayılı kanun md.21/1 hükmünde yeniden yer verilmesi sonucu Anayasa Mahkemesi kararından önceki duruma geri dönmüştür. Dolayısıyla Kurumun rücu hakkı özünde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikteki haleflik hukuki temeline dayanmaktadır<sup>32</sup>.

Aksi yöndeki bir görüşe göre ise 5510 sayılı kanun md.21 gereği Kurum sadece bağlanan gelirin ilk peşin değerini isteyebileceğinden artık halefiyet görüşünün yasal ve hukuki dayanağı ortadan kalkmıştır. Kaldı ki kanun koyucu, Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığına ilişkin ayrık ve açık bir hüküm getirmemiştir<sup>33</sup>. Diğer bir deyişle md.21'de halefiyet düzenlenmemiştir<sup>34</sup>. Halefiyet ilkesini zorlamaktansa en baştan Kurumun

<sup>30</sup> Yargıtay bir kararında, hak sahiplerinin üçüncü kişi ve işveren aleyhine açtıkları davada, üçüncü kişilere yönelik istemin ibra nedeniyle reddedilmiş olmasının, rücu davasının kendine özgü ve temelinde rücu hakkı bulunan halefiyet ilkesine dayandığı göz önüne alındığında rücu davasını etkilemeyeceğine hükmetmiştir (YHGK, 10.06.1983, 10-328/652, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015). Ancak Yargıtay başka bir kararında da tazmin sorumlusu olan kişinin yaptığı harici ödeme iyiniyete dayanmaktaysa, yapılan ödemenin tavandan düşülmesi gerektiğine hükmetmiştir (YHGK, 28.05.1997, 10-232/475, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015).

<sup>31</sup> Bir görüşe göre basit rücu hakkının varlığı halinde mutlaka ifanın yanı sıra dayanılan hukuki ilişkinin ispatlanması gerekmemektedir. Zira borçların kaynağını sadece sözleşme, haksız fiil ya da vekaletsiz iş görme oluşturamaz. Borçlar, aynı zamanda kanunun kendilerine borç doğurucu hüküm bağladığı olgulardan da doğabilir. Dolayısıyla bazı borçlar, borcun klasik kaynaklarından birine dayanmaz. Kurumun rücu hakkı da bu duruma örnek oluşturmaktadır (Güneş, 133-134).

<sup>32</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 478. Tuncay-Ekmekçi, 372. Kızılray, 179.

<sup>33</sup> Aslanköylü, Şerh, 977. Turan, Rücu, 25-26.

<sup>34</sup> Dalcı Özdoğan, 119-120.

dava hakkının temelinde rücu hakkının bulunduğunu kabul etmek, tartışmalara ve hukuka aykırı uygulamalara son verecektir. Nitekim rücu hakkının koşulları, kapsam ve sınırı kanunda çizildiğinden, basit rücu hakkının kabulü Kurum açısından herhangi bir dezavantaj da doğurmayacaktır<sup>35</sup>. Aynı doğrultudaki bir görüşe göre de 5510 sayılı kanunda Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği "... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere ..." ifadesine tekrar yer verilmiş olması, rücu davalarının yeniden halefiyet ilkesine dayalı davalar olarak yorumlanması için yeterli değildir. Anılan ifade, temelde tazmini olanaklı bulunan ilk peşin sermaye değerli gelire üst sınır getiren bir hüküm içermektedir. İlk peşin değerli gelirin gerçek zarar tavan değerinin altında kaldığı durumlarda herhangi bir işlevi bulunmayacaktır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra 506 sayılı kanuna dayalı rücu davaları açısından varılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum doğmamaktadır. Yalnızca ilk peşin sermaye değerli gelir miktarının gerçek zarar tavanını aşan kısmının tazmin olanağını kaldıran ikinci bir sınırlama ortaya çıkmaktadır<sup>36</sup>.

Yargıtay ise 5510 sayılı kanun döneminde verdiği kararlarında Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığını kabul etmiştir. Yargıtayın bu doğrultudaki bir kararına<sup>37</sup> göre, "...Bir borcu yerine getiren kimsenin alacaklının haklarına halef olabilmesi için halefiyetin kanunda açıkça öngörülmesi bulunması gerekir. Kanunda açıkça öngörülmediği sürece bir halefiyetin doğması mümkün değildir. Halefiyet kanununda belirtilmiş belirli durumlarda doğar. Diğer bir anlatımla halefiyet halleri sınırlı sayıda olma ( numerus clausus ) kuralına bağlıdır. Kanunda açıkça öngörülmediği sürece bir halefiyetin doğması mümkün değildir. ... Kastı ya da sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi ile iş kazası veya meslek hastalığına neden olan işveren, sigortalı veya hak sahibine karşı tazminat ödeme yükümlülüğü altında bulunmaktadır. Madde metninden anlaşılacağı üzere, bu durumda sigortalı ya da hak sahiplerine sosyal sigorta yardımlarında bulunan Kurumun yaptığı yardımları, işverenden rücu isteme hakkı vardır. İşverenin borcunun sözleşmeden

<sup>35</sup> Güneş, 133-134.

<sup>36</sup> Turan, 5510 Sayılı Yasa, 197.

<sup>37</sup> Y10HD, 28.05.2013, 19635/11653, Çalışma ve Toplum, (41) 2014/2, 366-368. Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığının kabul edildiği diğer bir karar için bkz.; Y10HD, 30.01.2014, 25209/1727, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

aykırılık kaynaklı olup, geçerli bir borç olduğu ve alacaklı konumundaki sigortalı veya hak sahibinin bu yardımlarla kısmen ya da tamamen tatmin edildiği açıktır. Burada sigortalı veya hak sahibine Kurumca bağlanan gelirler yönünden tazminat miktarı başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri olarak öngörülmüştür. Ancak açıkça söz konusu tutarın, sigortalı veya hak sahibinin işverenden isteyebileceği tutarı aşamayacağı, bir başka deyişle kurumun rücu hakkının anılan tutara bağlı ve sınırlı olduğu düzenlenmiştir. İşverenden istenebilecek tutarın belirlenmesi ise, bir gerçek zarar hesabını zorunlu kılmaktadır. Öte yandan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 55'inci maddesiyle, kurum tarafından rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemelerinin destekten yoksun kalma ve bedensel zararlardan veya tazminattan indirileceği öngörülmüştür. Bu durumda borçlu işveren, kurumun yaptığı anılan tazminata ilişkin ödemeler kadar borç yönünden, asıl alacaklı hak sahibi ya da sigortalıya karşı sorumluluktan kurtulmaktadır. Oysa işverenin, aynı tutar için kuruma karşı sorumluluğu, 5510 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında devam etmektedir. Yukarıda açıklanan hukuki olgular birlikte değerlendirildiğinde, sigortalı ya da hak sahibini tatmin eden kurumun 5510 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin birinci fıkrasındaki rücu hakkının halefiyet hukuksal temeline dayandığının kabulü gerekir”.

Türk Medeni Kanunu md.1 uyarınca kanunlar, sözüyle ve özüyle deendiği bütün konulara uygulanır. Kanunun sözünden çıkan anlam, ruhundan çıkan anlamla bağdaşmıyorsa kabul edilemez. Böyle bir durumda, kanun metnine verilecek anlam kanunun ruhuna uygun olarak belirlenir. Kanun hükmünün ruhunun araştırılması ise onun amacının belirlenmesini zorunlu kılar<sup>38</sup>. Bu bakımından her ne kadar 5510 sayılı kanun md.21'de açıkça halefiyet ilkesinden söz edilmese de, hükmün amacından yola çıkarak hakim tarafından Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı kabul edilebilir. Diğer bir ifadeyle hakim, 5510 sayılı kanun md.21'de halefiyet ilkesini maddenin, özünde ve sözünde görebilir<sup>39</sup>. Bu açıdan Yargıtayın görüşünü gerekçelendirdiği, hem 5510 sayılı kanun md.21 hükmü hem de TBK md.55 hükmünü yorumlayarak bu sonuca vardığı görülmektedir. Kanaatimizce isabetli bir sonuca ulaşılmışsa da, asıl tartışma yaratan husus Yargıtayın halefiyeti, klasik halefiyet olarak değil kendine özgü halefiyet olarak nitelendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Zira uygulamada klasik

<sup>38</sup> *Süzek*, 23.

<sup>39</sup> *Güneş*, 130-131.

halefiyet anlayışına özellikle 506 sayılı kanun döneminde istisnalar getirildiği görülmektedir. Bu bakımdan Kurumun rücu hakkının, halefiyete dayandırılmasıyla basit rücu hakkına dayandırılması arasındaki fark, uygulamada ulaşılan bazı sonuçlar neticesinde ortadan kalkmaktadır. Ancak basit rücu hakkının kabul edildiği nispeten kısa sayılacak dönemde ise basit rücu hakkı görüşüyle de çelişen sonuçlara varılmıştır<sup>40</sup>. Deyim yerindeyse halefiyet anlayışıyla basit rücu hakkı uygulamada ortaya çıkan ihtiyaçlara göre şekillendirilmektedir. Ortaya çıkan sorun ve uyuşmazlıkların hakim tarafından somut olayın özelliklerine göre çözüme kavuşturulması mümkünse de, benimsenen hukuki kurumla bağdaşmayan kararlara varılmasının itirazları doğuracağı açıktır. Kısacası benimsenen hukuki kurumun gereğinin uygulanması ve mümkün olduğu kadar ilgili hukuki kurum açısından istisnai uygulamaların getirilmesinden kaçınılması isabetli olacaktır.

5510 sayılı kanun md.21'de sadece işverene değil, aynı zamanda üçüncü kişiye rücu imkanının da düzenlendiği görülmektedir. Öğretideki bir görüşe göre üçüncü kişilerin sorumluluğu konusunda basit rücu yaklaşımının benimsendiği sonucuna varılmalıdır. Üçüncü kişiler açısından gerçek zarar tavan değeri hesabına gerek kalmaksızın gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı rücu edilebilmelidir<sup>41</sup>. Söz konusu görüş işverene yöneltilen rücu hakkının da basit rücu hakkı niteliği taşıdığını ifade etmekte olup, kendi içerisinde tutarlıdır. Bununla birlikte kanaatimizce md.21'de işverene yöneltilen rücu hakkının halefiyete ancak üçüncü kişiye yöneltilen rücu hakkının basit rücu hakkı niteliğine dayandığı sonucuna varmamızı gerektiren bir ifade geçmemektedir. 5510 sayılı kanun md.21 gereği Kuruma tanınan rücu hakkının, işveren ile üçüncü kişi arasında ayırım yapılmaksızın halefiyet esasına dayandığı kabul edilmelidir<sup>42</sup>. Nitekim ileride de

<sup>40</sup> Yargıtayın sigorta şirketine rücu davası açılabilceğini kabul ettiği kararı bu niteliktedir (Y10HD, 08.06.2009, 22391/10301, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015).

<sup>41</sup> *Aslanköylü*, Şerh, 1007. *Turan*, 5510 Sayılı Yasa, 202.

<sup>42</sup> 506 sayılı kanun döneminde öğretideki bir görüşe göre Kurumun zarardan sorumlu olan üçüncü kişilere karşı sahip olduğu rücu hakkı halefiyet esasına dayanmaktadır. Nitekim 506 sayılı kanun md.26/II'de üçüncü kişinin sorumluluğu bakımından genel hükümlere atıf yapılmıştır. Bu itibarla rücu hakkının niteliği eksik teselsül hükümleri çerçevesinde çözüme kavuşturulmalıdır. Kurum ile zarardan sorumlu olan kişiler sigortalı karşısında eksik teselsül hükümlerine göre sorumlu olduklarından sigortalı veya hak sahiplerini tatmin eden Kurum, üçüncü kişilere yaptığı masrafları rücu edebilecektir. Böyle bir durumda Kurumun rücu hakkı halefiyetle desteklenmiş bir nitelik taşımaktadır (*Kılıçoğlu*, Halefiyet, 88).

değınileceği üzere 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 kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle işveren ile üçüncü kişi arasında müteselsil sorumluluğun bulunduğunu kabul ettiğimiz takdirde işverene ve üçüncü kişiye yapılacak rücu açısından Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin farklı esaslara dayandırılmaması, en azından sorumluluk açısından ortak bir sınıırn çizilebilmesi açısından daha isabetli olacaktır.

***d) 5510 sayılı kanun md.23 hükmü çerçevesinde rücu hakkının hukuki niteliği***

Süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluğun düzenlendiği 5510 sayılı kanun md.23 hükmü ile ilgili olarak özellikle sorumluluğun şartları ve kapsamı ile ilgili olarak bir takım tartışmalar mevcut bulunmaktaysa da, Kuruma tanınan rücu hakkının hukuki niteliği açısından 5510 sayılı kanun md.21 hükmünde olduğu kadar büyük bir tartışma öğretide bulunmamaktadır.

İlgili kanun hükmüne göre işveren çalıştırdığı sigortalıya karşı sorumlu olmasa dahi, Kuruma karşı sorumlu olacaktır<sup>43</sup>. Diğer bir ifadeyle işçisini Kuruma bildirmeyen işverenler bakımından, maddede belirtilen sigorta olaylarının (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık) gerçekleşmesi ve Kurumun sigortalıya yardımda bulunması koşuluna bağlı olarak bir borç doğmaktadır<sup>44</sup>.

Kanundan kaynaklanan bu borç ile sosyal sigortanın korunması ve uğradığı zararın giderilmesi hedeflendiği gibi, işveren bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeye, yani işe giriş bildirgesi vermeye zorlanmakta, bu itibarla kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmeye çalışılmaktadır<sup>45</sup>. Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı kanun md.10 ile ilgili verdiği bir kararında<sup>46</sup> geçen “Sosyal Sigortalar Yasası'nın 10. maddesindeki işveren, işyerinde çalıştırdığı işçiyi yasal süresi içinde Kuruma bildirmeyen işverendir. Buna karşılık 26. maddedeki işveren ise bu yükümlülüğünü yerine getiren işverendir. ... 10.

<sup>43</sup> Başbuğ, 109.

<sup>44</sup> Başterzi-Yıldız, 15.

<sup>45</sup> Başterzi-Yıldız, 15. Başbuğ, 110. Tuncay-Ekmekçi, 381. Turan, 5510 Sayılı Yasa, 199. Turan, Rücu, 93.

<sup>46</sup> AYM, 20.05.1992, 61/34, <http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/KararlarBilgiBankasi/>, 25.04.2015.

maddedeki işveren, işyerinde meydana gelen sigorta olayından doğan zararı, kusurlu olsun olmasın Kuruma ödemekle yükümlüdür. 26. maddedeki işveren ise, ancak kasdı, işçilerin sağlığını koruma ya da işgüvenliği ile ilgili kurallara aykırı davranışı veya suç sayılır bir eylemi sonucunda, işyerinde meydana gelen sigorta olayından doğan zararı kusuru oranında Kuruma karşı tazminle yükümlüdür. Yasakoyucunun, her iki madde kapsamına giren işverenler yönünden, ayrı hukuksal durumları ayrı kurallara bağlı tutmasında, eşitlik ilkesine aykırılık bulunmamaktadır. ... İşyerinde çalıştırdığı işçiyi bildirmeyen (kaçak işçi çalıştıran) işveren, doğal olarak prim ödeme yükümlülüğünü de yerine getirmemektedir. ... çalıştırdığı işçiyi bildirmeyen işverenin işyerindeki işçiler de sosyal güvenlik hakkında yararlandırılmaktadır. Bu durumda, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun önceden elde ettiği gelir (prim) kaynaklarından yapmış olduğu sosyal yardım harcamalarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş işverenden istemesi, sosyal sigorta sisteminin gereğidir. Yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin, geçmiş döneme ilişkin primi ödemek zorunda olması Sosyal Sigortalar Kurumu'nun tazminat istemini engellemez. Çünkü, hiç kimse bir sigorta olayının meydana gelmesinden sonra geçmişe dönük olarak prim ödeyerek kendisini sorumluluk dışında tutamaz” ifadeleri de yapılan açıklamaları desteklemektedir. Bu itibarla Kurumun 5510 sayılı kanun md.23'den kaynaklanan rücu hakkının 5510 sayılı kanun md.21 hükmünün aksine halefiyet esasına dayanmadığı, basit rücu hakkına dayandığı kabul edilmelidir<sup>47</sup>.

Yargıtay da 506 sayılı kanun md.10 ile ilgili verdiği bir kararında<sup>48</sup>, süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk kapsamında Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin halefiyet esasına dayanmadığını kabul etmiştir.

### 3. Kurum karşısında sorumluluğun koşulları

Kurum karşısında gerek işveren gerek üçüncü kişinin sorumluluğunun olabilmesi için ortak koşullar mevcuttur. Bunlar zarara uğrayan kimsenin, sigortalı veya hak sahibi olması, çalışma konumuzla bağlantılı olarak zararın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelmesi ve son olarak iş kazası veya meslek hastalığıyla sorumlu kişilerin fiilleri arasında uygun

<sup>47</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 492. Tuncay-Ekmekçi, 380.

<sup>48</sup> Y10HD, 30.05.1989, 2781/4811, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.



illiyet bağının bulunmasıdır<sup>49</sup>. Kural olarak bu ortak koşullar hem 5510 sayılı kanun md.21 hem de 5510 sayılı kanun md.23 gereği zarar veren kişilerin Kuruma karşı sorumlu olup olmadıklarının belirlenmesinde aranmalıdır. Ancak 5510 sayılı kanun md.23 açısından özellikle illiyet bağı koşuluna bir çekince koymak gerekmektedir. Söz konusu ortak koşullar dışında işveren ve üçüncü kişiler açısından sorumluluğun özel koşulları ayrı başlıklar altında ele alınacaktır.

#### **a) İşverenin sorumluluğunun koşulları**

##### **aa) İşveren, işveren vekili ve alt işveren kavramı**

5510 sayılı kanun md.21 ve md.23 çerçevesinde işverene rücu davası açılabileceği belirtilmiştir. Bu itibarla öncelikle 5510 sayılı kanun kapsamında kim veya kimlerin işveren kavramına dahil olduğu üzerinde durulmalıdır. Kanunun 12. maddesinde İş Kanunundaki tanıma benzer şekilde işveren, “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır (md.12/I). Ayrıca çıraklar gibi, bazı sigorta kollarının uygulanacağı kişileri çalıştıranlar da, işveren sayılacaktır (5510 sayılı kanun md.5)<sup>50</sup>. Kısacası işveren sayılmak için sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir. İşyerinin maliki olmak şart değildir<sup>51</sup>. İşverenin mutlaka gerçek bir kişi olması da gerekmez. Özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi de sigortalı çalıştırdığı takdirde 5510 sayılı kanun kapsamında işveren sayılacaktır<sup>52</sup>.

5510 sayılı kanunda ayrıca işveren vekili kavramının kapsamının, İş Kanununa göre çok daha dar olduğu görülmektedir. İş Kanunu gereği işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kişiler işveren vekili sayılmaktadır<sup>53</sup>. Diğer bir ifadeyle bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için yönetimin hangi kademesinde görev

<sup>49</sup> Bu koşullar hakkında detaylı bilgi için bkz.; *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 130-137, 412-445. *Tuncay-Ekmekçi*, 259-273, 332-356. *Sözer*, 59-67, 291-318. *Süzek*, 422-426. *Başbuğ*, 64-71. *Akdeniz*, 8-9.

<sup>50</sup> *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 230.

<sup>51</sup> *Başbuğ*, 62.

<sup>52</sup> *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 230.

<sup>53</sup> İş Kanunu kapsamında kimlerin işveren vekili sayıldığıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.; *Süzek*, 167-170. *Çelik-Caniklioğlu-Canbolat*, 46-47. *Aktay-Arıcı-Senyen/Kaplan*, 31-32. *Narmanlioğlu*, 112-114.

aldığının önemi bulunmamaktadır. 5510 sayılı kanuna göre ise işveren vekili, “işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse(dir)” (md.12/II). Dolayısıyla işin ve işyerinin bir kesiminde görev alan örneğin şef, ustabaşı, personel müdürü vb. kişiler işin veya görülen hizmetin bütününü yönetmediklerinden 5510 sayılı kanun açısından işveren vekili sıfatını kazanmayacaklardır. 5510 sayılı kanunda işveren vekilinin kapsamının dar tutulmuş olması doğaldır, zira ilgili kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı işveren vekili, işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur (md.12/II). Sorumluluğun kapsamı da oldukça geniştir. Diğer bir deyişle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun işverene yüklediği görevleri yerine getirmeyen bir işveren vekili, mali yükümlülükler dahil tüm konularda işverenle birlikte sorumlu olacaktır<sup>54</sup>. Dolayısıyla 5510 sayılı kanun anlamında işveren vekili olarak kabul edilen bir kişi, gerek md.21, gerek md.23 çerçevesinde rücu davasının muhatabı olabilecektir<sup>55</sup>.

İşveren kavramıyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken diğer bir husus da asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. 5510 sayılı kanuna göre, “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 kişiye alt işveren denir. 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” (md.12/VI). Yargıtayın bazı kararlarında 5510 sayılı kanun kapsamında ne zaman bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilebileceği ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu doğrultudaki bir karara<sup>56</sup> göre, “Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, alt işverenin borçlarından ötürü sorumlu tutabilmek için, maddenin tanımından ortaya çıkan bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması, bir başka ifade ile

<sup>54</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 232.

<sup>55</sup> Turan, İşverenin Tazmin Sorumluluğu, 211. Y10HD, 11.02.2014, 23382/2200, Y10HD, 31.01.2014, 5525/1893, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>56</sup> Y10HD, 14.11.2012, 12805/21908, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015. Yargıtayın 5510 ve 506 sayılı kanun açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin koşullarını açıkladığı diğer kararları için bkz.; YHGK, 25.05.2011, 21-290/361, Y10HD, 13.03.2014, 14278/5790, Y10HD, 11.02.2014, 23382/2200, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

asıl işverenin işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla sahip olması, asıl işyeri yada işyerinden sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir. İşin belirli bir bölümünde değil de tamamının bir bütün halinde yada bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına haiz olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren, devredenlerde asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir. Alt işveren sıfatının kazanılmasında diğer koşullar ise, asıl işverenden istenilen işin, asıl iş yada işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olması ve bu işte işi alanın kendi işçilerinin çalıştırılması ve bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır. ... Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.05.2004 gün 2004/10-233 E. - 262 K. sayılı kararlarında belirtilen ‘...yapılmış olan eser sözleşmesinde işin kalitesi ve işyeri disiplini amacıyla bir kısım hükümlerin yer alması, inşaat sahipliği dışında asıl işverenlik sıfatını doğuracak, işi alanın bağımsız işveren kimliğini ortadan kaldıracak bir etmen olmayıp, anılan sözleşmenin, Borçlar Yasası'nın 356 vd. maddeleri doğrultusunda müteahhide yüklenen sorumluluğun doğal bir sonucu olarak, sözleşme hükümlerinin proje ve teknik şartnameye uygunluğunun saptanabilmesi amacıyla yönelik olduklarının kabulünün zorunlu olduğu...’ hususu gözetil(melidir)”.

Alt işverenin tanımlandığı 5510 sayılı kanun md.12/VI hükmü ile Yargıtayın kararları incelendiğinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında kanunen yardımcı iş ve asıl iş ayırımına gidilmediği, asıl işin alt işverene verilmesi bakımından da herhangi bir koşul öngörülmediği belirlenmektedir. Yardımcı iş olarak nitelendirilebilecek işlerde işin tamamının başka bir işverene verilmesi durumunda sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulup kurulmadığı hususu tartışılmalıdır.

Yargıtayın bir kararında<sup>57</sup> Ankara Ticaret Odasının binasının temizlik işinin verildiği, taraflar arasında kurulan sözleşmede temizlik işinin tamamının temizlik firmasına verilmediğinden hareketle ATO ile temizlik firması arasında sosyal güvenlik mevzuatına uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu sonucuna ulaşılmıştır. 5510 sayılı kanunda asıl iş, yardımcı iş ayırımına gidilmemiş olması sosyal güvenlik mevzuatı

<sup>57</sup> YHGK, 02.02.2011, 21-739/5, *Uşan*, 372-374.

çerçevesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için mutlaka işyerinde yapılan işin aynısının ya da benzerinin yapımının üstlenilmesini gerektirmemelidir. Yardımcı ve tamamlayıcı niteliğe sahip, asıl işin yapılmasını kolaylaştırıcı işlerin yapımının üstlenilmesi durumunda da sosyal güvenlik mevzuatına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu sonucuna ulaşılmalıdır. Aksi yönde bir yorum sosyal güvenlik mevzuatına göre kurulabilecek asıl işveren-alt ilişkisinin kapsamını, daha sınırlayıcı hükümler öngörmesine rağmen İş Kanununa göre kurulabilecek olan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kapsamından daha dar olmasına yol açacaktır. Kanun koyucunun benimsediği çözümün bu olduğu ileri sürülemez<sup>58</sup>. Diğer bir deyişle 5510 sayılı kanun anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin çok daha geniş bir şekilde düzenlendiği, İş Kanununa göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurmayan bir ilişkinin, 5510 sayılı kanuna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak yorumlanabilmesinin mümkün olabileceği ifade edilmelidir<sup>59</sup>. 5510 sayılı kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin çerçevesinin bu kadar geniş tutulmasındaki amaç, Kurum karşısında prim tahsilinin gerçekleştirileceği iki kişinin bulunması ve Kurum alacaklarının güvence altında alınmasıdır. Ancak İş Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki temel kavramlar açısından aynı tanımın benimsenmesi çok daha yerinde olacaktır<sup>60</sup>.

5510 sayılı kanun ile İş Kanununda farklı tanımlar benimsendiğinden bu durum uygulama açısından kavram karmaşasına ve aynı konu hakkında farklı sonuçlara varılmasına yol açmaktadır. Bu hususta Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına değinmek isabetli olacaktır. İlgili karara<sup>61</sup> göre, “Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacının 1.10.2004 tarihli giriş bildirgesiyle dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi tarafından işe alındığı, bu şirketin isteyen firmalara bordro danışmanlığı, istihdam danışmanlığı ve elaman temini gibi hizmetler verdiği ve davalı şirketle aralarında işçi teminine ilişkin 2.8.2004 tarihli sözleşme bulunduğu, davacının bu sözleşme kapsamında davalı firmaya ait ... depoda

---

<sup>58</sup> Uşan, 379.

<sup>59</sup> Caniklioğlu, 438. İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasının koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; Süzek, 143-150. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, 51-59. Aktay-Arıci-Senyen/Kaplan, 32-35. Narmanlioğlu, 118-129.

<sup>60</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 235.

<sup>61</sup> YHGK, 25.05.2011, 21-290/361, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

mal teslimi yükleme boşaltma işlerinde çalıştığı, davalı şirketin işçi taşıma işlerini dava dışı T... Ltd. Şirketine verdiği, 29.9.2005 olay tarihinde davacının servis aracı ile işe giderken servis aracının karıştığı trafik kazası sonucunda yaralandığı, olayın S.G.K.'ca iş kazası olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. ... Davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş., asıl işinin bir bölümü olan "Seyrantepe Depo" adlı işyerinin "istifleme, yükleme, boşaltma ve elleçleme" işlerinin yapımını 2.8.2004 tarihli sözleşme ile dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti.ne verdiği ve bu sözleşme kapsamında, davacı işçinin, davalıya ait bu işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, gerek 4857 Sayılı Kanun gerekse 506 Sayılı Kanun karşısında davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. asıl işveren, dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti. ise alt işveren ( aracı ) konumundadır. Davalı şirket, işyerinde çalışan personelinin işyerine taşınması işlemi için de dava dışı T... Taşımacılık ve Personel Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ile 17.12.2004 tarihli sözleşmeyi imzalamıştır. Bu durumda da davalı şirket asıl işveren, dava dışı T... Taşımacılık ve Personel Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ise alt işveren ( aracı ) konumundadır. ... davaya konu kaza sebebiyle meydana gelen zarardan da davalı asıl işveren şirket ile dava dışı taşıma şirketi ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. ... Diğer taraftan, heyetçe Özel Daire bozma ilamında bahsi geçen "geçici iş ilişkisi" kavramının diğer açıklamalarla çeliştiği, sehve dayalı olduğu kabul edilmiş; bu kavramın ilamdan çıkarılması kararlaştırılmıştır".

Söz konusu Yargıtay kararından, dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi tarafından davacı işçinin işe alındığı, bu şirketin isteyen firmalara bordro danışmanlığı, istihdam danışmanlığı ve elaman temini gibi hizmetler verdiği yönündeki ibarelerden de, işçinin sadece ödünç verilmek üzere dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketince istihdam edildiği, işçinin işe alındığı tarihten beri gerçek işvereni yanında hiç çalışmayarak davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. yanında iş görme edimini yerine getirdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer bir deyişle işçinin iş sözleşmesi yaptığı işveren yanında hiç çalışması bulunmamaktadır. Bu çerçevede kanaatimizce Yargıtayın incelemesine konu olan olay meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisine ilişkindir. Nitekim meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinde işçi, ücretli olarak

işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından yalnızca başkasına ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır<sup>62</sup>.

Yargıtayın bireysel iş hukuku çerçevesinde verdiği kararlarından<sup>63</sup>, meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisini yasak olarak gördüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak Yargıtay incelediğimiz olayda ödünç veren işveren konumunda bulunan dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketini aracı olarak kabul etmiş, diğer bir deyişle kurulan ilişkiyi asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde ele almış görünmektedir. Özel daire bozma kararında dava konusu olayla ilgili nitelendirme açısından daha isabetli açıklamalar bulunmasına ve kurulan ilişkisinin ödünç iş ilişkisi olarak nitelendirilmesine rağmen, Hukuk Genel Kurulu kararında özel daire bozma kararında geçen ödünç iş ilişkisi ifadelerine sehven yer verildiği belirtilmiştir. Kısacası bireysel iş hukukunun konusuna giren uyuşmazlıklarda Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilen bir ilişki, sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde geçerli kabul edilmiştir. Bu gibi durumların ortaya çıkmasının önlenmesi ve kararlarda birliğin sağlanabilmesi açısından iş mevzuatındaki kavramlarla sosyal güvenlik mevzuatındaki kavramlar arasında yeknesaklığın sağlanmasının zorunlu olduğu ifade edilmelidir. Ayrıca burada asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bireysel iş hukuku kapsamında muvazaalı kabul edilmesi halinde, sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde de muvazaalı kabul edilmesinin gerekip gerekmeyeceği sorusu da akla gelmektedir.

Muvazaa, iki tarafın iradesiyle beyanları arasında istenerek meydana getirilen bir uygunsuzluk hali olup<sup>64</sup>, tarafların gerçekte istemedikleri bir sözleşmeyi üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve fakat kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmeyen bir görünüş yaratmak hususunda anlaşmalarıdır<sup>65</sup>. Bu açıdan sosyal güvenlik hukuku kapsamında da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin, somut olayın özelliğine göre muvazaalı kabul edilmesine bir engel yoktur<sup>66</sup>. Eğer işin

<sup>62</sup> *Hromadka-Maschmann*, 177. *Serin*, 1062. *Junker*, 60. *Brox-Rüthers-Henssler*, 23.

<sup>63</sup> Y9HD, 04.04.2005, 7774/11838, *Çankaya-Çil*, 168-169. Y9HD, 25.10.2010, 37702/30363, *Alpagut*, 39. Y7HD, 07.03.2013, 2572/2349, *Çalışma ve Toplum*, (40) 2014/1, 398-403. Y22HD, 16.01.2014, 37248/247, *Çalışma ve Toplum*, (41) 2014/2, 424-427.

<sup>64</sup> *Handkommentar zum Schweizer Privatrecht-Kut*, Art.18, N. 27.

<sup>65</sup> *Eren*, 350. *Kocayusufpaşaoğlu*, 345. *Kılıçoğlu*, 169.

<sup>66</sup> *Uşan*, 363. *Caniklioğlu*, 440.

yürütülmesinde tüm işverenlik hak ve yetkileri asıl işveren tarafından kullanılmaya devam etmekte, ancak sadece kağıt üzerinde iş başka bir işverene devredilmekteyse, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmede iş sözleşmesinden doğan işverenlik hak ve yetkilerinin alt işveren yerine asıl işverence kullanılacağı anlamına gelen hükümlere yer verilmişse, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilebilecektir<sup>67</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun ilgili kararı bu açıdan bir kez daha değerlendirilecek olursa, dava konusu olayda öncelikle meslek edinilmiş ödünç iş ilişkisinin bulunduğu tespit edilerek, muvazaanın şartları da varsa örneğin davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. ile işçi arasında kurulan iş sözleşmesi gizlenmekteyse, bu durumun muvazaa oluşturması nedeniyle dava dışı İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi ile davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş. arasındaki sözleşmenin geçersizliğine, işçinin en başından itibaren davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş.'nin işçisi olduğuna karar verilmesinin<sup>68</sup> daha yerinde olacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Böyle bir durumda da Kurumun açacağı rücu davasının sadece F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş.'ye yöneltilmesi gerekecektir. Davalı F...-L... Gıda San. Tic. A.Ş.'nin sorumluluğu asıl işveren olmasından değil, sigortalının gerçek işvereni olmasından kaynaklanacaktır. Muvazaanın yaptırımı uygulandığı ve işçinin gerçek işvereni ile sözleşmenin kurulması sağlandığından ötürü, kanaatimizce Kurum ayrıca rücu davasını İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketine yönlendiremeyecektir. Zira İnsan Gücü İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Limited Şirketi işveren sıfatı taşımamaktadır.

5510 sayılı kanun anlamında da asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunması için işi veren kişinin de işveren sıfatını taşıması zorunlu olduğundan, salt arsanın veya binanın maliki olmak veya ihale makamı olarak işi bütünüyle devretmek asıl işveren-alt işveren ilişkisine yol açmaz. Anahtar teslimi suretiyle örneğin bir bina inşaatının müteahhide yaptırılması durumunda da asıl işveren-alt işveren ilişkisi yoktur. Müteahhit alt işveren değil, işverendir<sup>69</sup>. Bu durum İş Kanunu anlamında kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkileri açısından da geçerlidir.

---

<sup>67</sup> *Caniklioğlu*, 440-441.

<sup>68</sup> *Uşan*, 363.

<sup>69</sup> *Caniklioğlu*, 389, 438-439. *Uşan*, 377. YHGK, 02.06.2004, 21-326/328, *Balcı*, 163-164.

Sonuç olarak, 5510 sayılı kanun kapsamında geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde, alt işveren, sigortalı çalıştırdığı andan itibaren işveren sıfatına sahip olacaktır. Çalıştırdığı sigortalılar karşısında da gerçek işveren, alt işverendir. Bu itibarla 5510 sayılı kanun kapsamında işverene yüklenen tüm yükümlülüklerin muhatabıdır. Bununla birlikte 5510 sayılı kanundan doğan yükümlülükler ve sorumluluklar bakımından asıl işveren de alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur<sup>70</sup>. Dolayısıyla 5510 sayılı kanun md.21 ile md.23 çerçevesinde alt işverene rücu davasının açılacağı hallerde, asıl işverenin de sorumluluğuna gidilebilecektir<sup>71</sup>. Asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için olayda asıl işverenin kusurunun bulunmasına gerek yoktur. Sadece alt işverenin kusurlu ya da işe giriş bildirgesi vermemesi yeterlidir<sup>72</sup>.

**bb) 5510 sayılı kanun md.21 açısından**

**aaa) İşverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi**

Kurumun, 5510 sayılı kanun md.21 açısından işverene rücu hakkının doğması için iş kazası veya meslek hastalığının işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olması gerekir. 506 sayılı kanundan farklı olarak iş kazası veya meslek hastalığının işverenin suç sayılır bir hareketi ile meydana gelmiş olması halindeki rücu hali 5510 sayılı kanuna alınmamıştır. Öğretideki bir görüşe göre suç sayılır eylem nedeniyle sorumluluğun madde metnine alınmaması isabetli değildir. Zira iş kazasının, işverenin korunma amacıyla işyerinde bulundurduğu silahın dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucu ateş alması veya işverenin yönetimindeki aracın işyeri sınırları içerisinde dinlenen işçiye taksire dayalı bir eylemle çarpması nedeniyle meydana gelmesi hallerinde, 5510 sayılı kanun md.21/I gereği işverene rücu davası açılması olanağı tartışmalı olacaktır. Oysa işverenin prim ödemiş olması, işverene bu alanda duyarız davranma imkanını tanımamalıdır. Bu sakıncanın giderilebilmesi

<sup>70</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 237-238.

<sup>71</sup> Turan, İşverenin Tazmin Sorumluluğu, 212. Rücu davasında asıl işveren ile alt işverenin müteselsilen sorumlu kabul edildiği Yargıtay kararları için bkz.; Y10HD, 13.03.2014, 14278/5790, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015. Y10HD, 26.02.2004, 10873/1289, Turan, İşverenin Tazmin Sorumluluğu, 212, dn.2.

<sup>72</sup> Caniklioğlu, 441. Tuncay-Ekmekçi, 379.



için ya madde metninde geçen sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareket ibaresi geniş yorumlanmalı, ya da işverenin 5510 sayılı kanun md.21/IV gereği üçüncü kişi sıfatıyla sorumluluğuna gidilmelidir<sup>73</sup>. Ancak kanaatimize göre yeni düzenlemenin Kurumun işverene rücu edebileceği haller konusunda bir daralma getirdiği söylenemez. Zira işverenin suç sayılır hareketi büyük ölçüde zaten iş güvenliği mevzuatına aykırı davranışına dayanmaktadır<sup>74</sup>.

Yapılan açıklamalardan da görüldüğü üzere işverenin sorumluluğu sınırlandırılmıştır. Sosyal güvenlik mevzuatı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve insan hayatının korunması açısından önemli bir işlev taşımaktaysa da, bu işlev asli değil, daha ziyade dolaylı bir nitelik taşımaktadır. Ayrıca işverenler ile üçüncü kişilerin ekonomik çıkmazla karşılaşmasının da önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu itibarla Sosyal Güvenlik Kurumunun yaptığı ödemeler ve bağladığı gelirleri rücu edebilmesi 5510 sayılı kanun md.21'de *kusur esasına* dayandırılmıştır. Hakkaniyet veya tehlike sorumluluğu 5510 sayılı kanun md.21'de benimsenmemiştir<sup>75</sup>.

5510 sayılı kanun md.21 gereği işverenin Kurum karşısında sorumluluğuna yol açabilecek ilk hal işverenin kastıdır. Kasıt, genel olarak kişinin hukuka aykırı bir fiil işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili isteyerek işlemesi şeklinde tanımlanabilir<sup>76</sup>. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre de 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” (md.45/I). 5510 sayılı kanunda sınırlayıcı bir anlatımla sadece işverenin kastı öngörüldüğünden, işverenin ihmalden, hatta ağır ihmalden ötürü Kuruma karşı sorumlu tutulması olanaklı değildir<sup>77</sup>. Bununla birlikte Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde işverenin ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz ibaresine yer verilmiş olması bir çelişki olarak görülebilir. Fakat

<sup>73</sup> Turan, 5510 Sayılı Yasa, 196.

<sup>74</sup> Tuncay-Ekmekçi, 374.

<sup>75</sup> Ergin, 134. Başterzi-Yıldız, 6. Arıcı, 332. Y10HD, 30.01.2014, 25209/1727, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>76</sup> Başbuğ, 72-73. Güzel-Okur-Caniklioğlu, 480.

<sup>77</sup> Güzel-Okur-Caniklioğlu, 480-481. Keser, 140.

işveren, aynı zamanda iş kazasına veya meslek hastalığına sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketiyle de yol açarsa, Kurum karşısında sorumludur. Bu durum ise ileride değinileceği üzere işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmektedir. Bu itibarla Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde geçen belirttiğimiz ibarenin, işverenin sorumluluğunu genişleten bir nitelik taşımadığı söylenebilir.

İşverenin Kurum karşısında sorumluluğunu doğuran diğer bir hal ise iş kazasına veya meslek hastalığına, işverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketinin yol açmış olmasıdır. Burada sözü edilen mevzuat Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre, “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” (md.45/II).

5510 sayılı kanun md.21/I hükmü ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin ifadesi dikkate alındığında işverenin sorumluluğunun sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle sınırlandırıldığı yönünde bir izlenim ortaya çıkmaktadır<sup>78</sup>. Ancak Yargıtay kararları incelendiğinde mevzuatta belirtilmemiş olsa bile, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli olanı yapmak ve gereken koşulları sağlamak, araçları eksiksiz bir şekilde temin etmekle yükümlü olduğuna hükmettiği görülmektedir<sup>79</sup>. Aslında Yargıtayın bu yöndeki yorumu, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın da bir gereğidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.4/I-a’ya göre işveren, “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil *her türlü tedbirin* alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yap(malıdır)”. Bu ifade gereği işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve

<sup>78</sup> Keser, 140.

<sup>79</sup> Y10HD, 04.03.2008, 6310/2821, *Güzel*, 322-323. Y10HD, 27.05.2008, 2626/7283, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015. Y10HD, 17.04.1984, 2029/2140, *Şakar*, 132. Y10HD, 18.11.1991, 10815/19243, *Keser*, 145, dn.16.

teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı her türlü iş güvenliği önlemlerini almak zorundadır<sup>80</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine aykırılık bizatihi kusur durumunu oluşturarak, işverenin Kurum karşısında sorumluluğuna yol açacaktır. Burada kusurun derecesinin kasıt olması zorunlu değildir, hafif ihmal söz konusu olduğu takdirde de Kurumca işverene rücu davası açılabilecektir<sup>81</sup>. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işverenin uyması gereken yükümlülükler çok geniş düzenlendiğinden, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına işçinin uymadığı durumlarda da, çoğunlukla eğitim ve denetim yükümlülüğünün ihlalinden hareketle gene işverenin sorumluluğuna gidilebilmektedir. Burada ise işverenin sorumluluğunun kapsamı objektifleştirilmiş ölçütlere göre belirlendiğinden işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu deyim yerindeyse kusursuz sorumluluğa yaklaşmaktadır<sup>82</sup>. İşverenin, işçi karşısındaki sorumluluğunun bu ölçüde geniş tutulması yerindedir ve aynı zamanda gereklidir. Ancak Kurumun açacağı rücu davalarında işverenin sorumluluğunun bu ölçüde genişletilmesi gözden geçirilmelidir<sup>83</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumu toplumsal risklere karşı sigortalı veya hak sahiplerine güvence sağlarken asıl amaç, işvereni Kurumun yapmış olduğu her türlü ödeme ve bağladığı gelirlere ötürü sorumlu tutmak değildir. Burada temelini Anayasada bulan toplumsal bir ödevin yerine getirilmesi söz konudur. Bu itibarla Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı çalıştırdığına dair bildirim yükümlülüğünü yerine getiren işverene karşı rücu hakkının, kusursuz sorumluluğa yaklaşan bir düzenlemedense, işverenin kastı, başıslanamaz kusuru yahut ağır ihmaliyle sınırlandırıldığı bir düzenlemeye kavuşturulması daha isabetli olacaktır<sup>84</sup>. Nitekim sosyal sigorta sistemi sayesinde risk, geniş bir topluluğa dağıtılmaktadır. Bu şekilde dağıtılmış ve paylaştırılmış bir riski tekrar bir şahsa, kusursuz sorumluluğa yaklaşacak düzeyde yüklemenin bir anlamı yoktur<sup>85</sup>.

---

<sup>80</sup> Süzek, 408-410.

<sup>81</sup> Tuncay-Ekmekçi, 375. Şakar, 132. Sözer, 138. Keser, 140.

<sup>82</sup> Başterzi-Yıldız, 11.

<sup>83</sup> Şakar, 130.

<sup>84</sup> Başterzi-Yıldız, 11-14. Şakar, 135.

<sup>85</sup> Balıkesir İş Mahkemesinin Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinin birinci fıkrasının Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesine yaptığı başvurunun gerekçe

**bbb) Kaçınılmazlık**

5510 sayılı kanun md.21/I'de "İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır" ifadesine yer verildiği görülmektedir. Bu çerçevede kaçınılmazlığın ne olduğu üzerinde durmak isabetli olacaktır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre kaçınılmazlık, "olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez" (md.45/III). Öğretide ise kaçınılmazlık genellikle, önüne geçmenin imkansız olduğu, hangi boyutta dikkat sarf edilirse edilsin oluşması engellenemeyen fiiller ve olaylar olarak tanımlanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle teknolojik nedenlerle veya teknoloji kullanımından dolayı alınan önlemlerin ve kullanmadaki özenin, gösterilen itina ve dikkatin hiçbir şekilde etkili olmadığı, zarar verici olayın oluşumunun hiçbir vasıta ile engellenemediği, engellenmesi mümkün olmayan durumlardır. Kaçınılmazlığın en belirgin örneği olarak tabiat olayları, doğal afetler ve sosyal olaylar gösterilebilir. İş kazasının yıldırım çarpması, kasırga, deprem, sel gibi doğa olaylarının veya savaş, genel grev, askeri darbe gibi beşeri ya da sosyal olayların sonucu meydana gelmesinde kaçınılmazlık nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Ayrıca öğretide iş kazası veya meslek hastalığının, teknik arıza ile araç ve gereçlerdeki yapım hatalarından kaynaklanması durumunda da kaçınılmazlığın kabul edilebileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte kazanın, deneyimsiz işçi çalıştırılması, bakım hatası, fabrika çıkışlı olsa da makinede koruyucu bulunmaması yüzünden meydana gelmesi hallerinde, iş kazasının kaçınılmazlığından söz edilemeyeceği ifade edilmektedir<sup>86</sup>.

5510 sayılı kanunda yer verilen işverenin sorumluluğunda kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı yönündeki ibare, kaçınılmazlıktan dolayı işverenin sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği sorusunu gündeme getirmiştir. Öğretide isabetli olarak belirtildiği üzere 5510 sayılı kanunda yer verilen ilgili ifade gereği işveren kaçınılmazlık durumundan sorumlu tutulamayacaktır<sup>87</sup>. Nitekim 5510 sayılı kanun md.21/I hükmüyle işverenin

---

kısından alınmıştır (AYM, 02.05.1991, 28/11, <http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/KararlarBilgiBankasi/>, 27.04.2015).

<sup>86</sup> Ergin, 138-139. Tuncay, 185, 187. Keser, 141, 143.

<sup>87</sup> Tuncay-Ekmeççi, 375. Güzel-Okur-Caniklioğlu, 482. Sözer, 139.

Kurum karşısındaki sorumluluğu kusur sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır ibaresi gereği, kaçınılmazlığın etkili olduğu olaylarda işverenin sorumluluğu doğmamalıdır<sup>88</sup>. Ancak bir görüşe göre kanunda yer verilen düzenleme kaçınılmazlıktan dolayı işverenin sorumlu tutulmasına yol açacak şekilde yorumlanabilecektir. Kanun koyucu yersiz düzenleme yapmayacağından işveren, kaçınılmazlıktan da sorumlu tutulacaktır<sup>89</sup>. Yargıtay uygulamasına baktığımızda ise işverenin kaçınılmazlıktan sorumlu tutulmadığı görülmektedir<sup>90</sup>.

Kaçınılmazlık kavramı çerçevesinde işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun ne şekilde belirleneceği bakımından, iş kazası ile meslek hastalığı ayrı ayrı ele alınmalıdır. İş kazası açısından kaçınılmazlık ile ilgili karşılaşılan ilk sorun kaçınılmazlığın mutlak olarak mı nispi olarak mı uygulanacağı hususudur. Bu itibarla kaçınılmazlık kavramının biraz daha açılması gerekmektedir. Öğretide belirtildiği üzere kaçınılmazlık bir ilke değil, borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile ortaya çıkan zarar arasındaki uygun illiyet bağına kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin en önemli unsurudur. Mücbir sebep ile umulmayan hal kavramları birbirine karıştırılmaktaysa da, mücbir sebep borçlu veya sorumlunun işletme veya faaliyetine yabancı, dışarıdan gelen bir olay iken, umulmayan hal işletme veya faaliyet içi bir olay da olabilir. Ayrıca mücbir sebep daima illiyet bağına kesmekteyken, umulmayan hal illiyet bağına tek başına kesmeyebilir. Başka bir ifadeyle umulmayan halde kaçınılmazlık sübjektiftir, sorumlu veya borçlu açısındandır. Mücbir sebepte ise kaçınılmazlık objektif, diğer bir ifadeyle herkes için geçerlidir, mutlak bir anlam taşır<sup>91</sup>. Kısacası umulmayan hal kusura dayanmayan ve öngörülemeyen bir olayı ifade etmekteyse de, umulmayan halin belirleyici unsuru önceden öngörülmesi halinde engellenmesinin mümkün olmasıdır<sup>92</sup>. Dolayısıyla kaçınılmazlık, mücbir sebebin bir unsuru olarak görülürse, mutlak bir nitelik taşıyacaktır,

<sup>88</sup> Keser, 143.

<sup>89</sup> Aslanköylü, 36. Bu görüşü ileri süren yazar daha sonra görüşünü değiştirmiştir. Yazara göre amaca yönelik yorum gereği işveren, hatta üçüncü kişi kaçınılmazlıktan sorumlu tutulmamalıdır (Aslanköylü, Şerh, 975).

<sup>90</sup> YHGK, 27.02.2013, 10-1141/282, Y10HD, 24.10.2014, 24013/20527, Y10HD, 31.05.2011, 606/7979, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015. Y10HD, 25.04.2006, 2442/6006, Tuncay, 183-184.

<sup>91</sup> Tuncay, 187. Tuncay-Ekmekçi, 376-377. Başterzi, 114-115.

<sup>92</sup> Güneş, 49.

illiyet bağı kesileceğinden ötürü işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Ancak mücbir sebebin yanı sıra umulmayan halin de bir unsuru olarak görülecekse, bu durumda iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işveren, sigortalı veya üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığın da varlığından söz edilebilecek ve rücu davasında işverenin sorumluluğu belirlenirken indirim sebebi niteliği taşıyacaktır.

Bir görüşe göre 5510 sayılı kanunda, kanun koyucu aksini belirtmediğinden kaçınılmazlık ilkesi mutlak olarak ele alınmıştır. Kaçınılmazlık nispi olarak düzenlenmek istenseydi madde metninde kaçınılmazlık ilkesi bağlamında indirim yapılacağına hüküm altına alınması gerekirdi. Mutlak anlamda kaçınılmazlık ele alındığından, kaçınılmazlık sonucu meydana gelen iş kazası hallerinde işverenin kusursuz olduğu sonucuna varılmalı, Kurumun işverene rücu imkanı ortadan kalkmalıdır. Zira mutlak kaçınılmazlık kusuru ortadan kaldırır. Bu çerçevede umulmayan hal kaçınılmazlık olarak nitelendirilmemelidir. Kaçınılmazlık oranı belirleyen bilirkişi raporları ile bu raporlara uyan yargı kararları adil bir sonucun ortaya çıkması açısından yeterli değildir<sup>93</sup>.

Diğer görüşe göre ise 5510 sayılı kanunda kaçınılmazlık sadece mücbir sebebin bir unsuru olarak ele alınmamıştır. Kaçınılmazlık unsuru her olayın kendi özelliği çerçevesinde bazen mücbir sebep kapsamında bazen de umulmayan hal çerçevesinde ve sübjektif anlamda değerlendirilmelidir<sup>94</sup>.

Yargıtayın kaçınılmazlığı nispi olarak gördüğü söylenebilir. Zira Yargıtay bir kararında<sup>95</sup>, “davalı işverene % 40, kazalıya % 20 kusur verilmiş, olayda % 40 oranında kaçınılmazlık bulunduğu bilirkişi raporu ile tesbit edilmiştir. Bu durumda, % 100 kusur esasına göre tesbit edilen tavadan % 40 kaçınılmazlık, % 20 sigortalı kusuru düşülerek ... davalının sorumlu tutulacağı tavan tazminat tutarı bulunmalı(dır)” ifadesine yer vermiştir. Ancak Yargıtayın son kararlarında yer alan ifadelerden, mutlak kaçınılmazlık anlayışına yönelen bir gidişin var olduğu da görülmektedir. Yargıtayın yeni tarihli verilen kararlarından birine<sup>96</sup> göre, “... Gerek Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 73, gerekse 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77.

<sup>93</sup> Ergin, 139.

<sup>94</sup> Tuncay, 188.

<sup>95</sup> Y10HD, 01.04.2003, 1424/2992, www.kazanci.com.tr, 24.05.2014.

<sup>96</sup> YHGK, 27.02.2013, 10-1141/282, www.kazanci.com.tr, 24.05.2014.

maddeleri uyarınca, işverenler işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmaya yükümlüdür. Hatta, mevzuatta yer almamış olsa bile işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorundadır. Bununla birlikte, iş kazalarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan sözedilemez. *Kaçınılmaz bir sebepten kaynaklanan iş kazası veya meslek hastalığından ötürü işverenin sorumlu tutulması için ilgili mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olması gerekir.* ... Somut olayın incelenmesinde, Yerel Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin %80 kusurlu olduğu ancak %20 oranında kötü tesadüfün rol oynadığı tespiti yapılmış ise de, yukarıda yapılan açıklamaların ışığında, özellikle işverenin Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine aykırı hareketlerinin varlığının tespit edilmiş olması karşısında, iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık faktörünün rol oynadığından bahsetmek ve işverenin rücu ile sorumlu olduğu miktarın belirlenmesinde kaçınılmazlığı dikkate almak mümkün değildir". Bu çerçevede ele alınabilecek diğer bir karara<sup>97</sup> göre de, "iş kazalarında ilgililerin kusur durumları belirlenirken kaçınılmazlığın da göz önünde bulundurulması ve belirlenen kaçınılmazlık payından işverenin sorumlu tutulmaması gerekmektedir. Kaçınılmazlık olgusundan ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde, doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumunda söz edilebilir. *Günümüz teknolojisinde bir takım olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmazlık/kötü rastlantılarla açıklanması, alınabilecek önlemler düşünüldüğünde olanaksızdır*".

Sonuç olarak şu husus ifade edilmelidir ki, kanaatimizce kaçınılmazlık mutlak olarak algılanmalıdır. Diğer bir ifadeyle iş kazasının kaçınılmazlık sonucu gerçekleştiği tespit edildiği takdirde, burada ortaya çıkan kaçınılmazlık mücbir sebebin bir unsuru olacaktır ve illiyet bağıını

<sup>97</sup> Y10HD, 24.10.2014, 24013/20527, www.kazanci.com.tr, 24.05.2014. Aynı doğrultudaki diğer Yargıtay kararları için bkz.; Y10HD, 04.03.2008, 6310/2821, *Güzel*, 322-323. Y10HD, 05.02.2013, 24480/1255, Y10HD, 10.06.2013, 20593/12975, www.kazanci.com.tr, 24.05.2014.

keseceğinden ötürü işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Yukarıda belirtilen Yargıtay kararlarının içeriğinden de bu husus çıkarılabilir. Ayrıca ilgili Yargıtay kararlarının yanı sıra Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin yorumundan da bu sonuca ulaşmak mümkündür. İlgili yönetmelikte kaçınılmazlık tanımlanırken, “işveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez” (md.45/III) ifadesine yer verilmiştir. Bu ifadenin yorumundan, işverenin herhangi bir önlemi almaması durumunda kusurlu kabul edileceği, kusurlu kabul edildiği durumda ise iş kazasının meydana gelmesinde kısmen kaçınılmazlığın varlığından söz edilemeyeceği çıkarımına ulaşmak mümkündür. Diğer bir ifadeyle işveren alması gereken her türlü önlemi aldıysa, zaten kusuru yoktur ve kendisine rücu davası yöneltilemeyecektir.

Yargıtay kararlarının gelişimi ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğindeki hükmün yorumundan ulaşılan sonuç olumludur. Zira işverenin tedbir alması durumunda ortaya çıkabilecek olumsuz durumlar bertaraf edilebilecektir<sup>98</sup>. Kaldı ki işveren her türlü önlemi alsaydı dahi iş kazasının gerçekleşmesinde kaçınılmazlığın olabileceği belirtilerek işverenin sorumluluğunda indirim gitmek, önlem almayan işvereni ödüllendirmek anlamına da gelecektir. Ayrıca işverenin gerekli önlemleri almadığı bir olayda önlem alınsaydı kazanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini yahut iş kazasının gerçekleşmesinde rol oynayıp oynamayacağını belirlemek de oldukça zordur.

İş kazası çerçevesinde kaçınılmazlığın ortaya çıkmasıyla ilgili bir durumun daha üzerinde durulmalıdır. Kaçınılmazlık tanımlanırken belirtildiği üzere öğretilde, teknik arıza ile araç ve gereçlerdeki yapım hatalarının yol açtığı iş kazası veya meslek hastalığı hallerinde de kaçınılmazlıktan söz edilebileceği ifade edilmektedir. Kanaatimizce bu gibi haller, her zaman için kaçınılmazlık kapsamına sokulmamalıdır. Teknik arıza veya araç-gereçlerdeki yapım hatalarının yol açtığı iş kazası veya meslek hastalığı hallerinde işverenin kusurunun bulunduğu tespit edilemediği sürece işverenin sorumluluğuna gidilemeyecekse de, Kurum yaptığı ödemeleri ve bağladığı geliri yine de rücu etme olanağını elde edebilir. Hukukumuzda ürün sorumluluğu gereği üretici veya üretici gibi kabul edilen kişilerin (tedarikçi, dağıtıcı, ithalatçı) de sorumluluğuna

---

<sup>98</sup> Uşan, 406.



gidilebileceği kabul edilmektedir. Ürün sorumluluğu kavramıyla, üretici veya üretici sayılan çeşitli kategorideki araçların, piyasaya sürdükleri malın ayıplı olmasından kaynaklanan zararlardan dolayı tazmin yükümlülüğü ifade edilmektedir<sup>99</sup>. Bu çerçevede kazaya uğrayan işçinin üreticiden uğradığı zararın giderilmesine yönelik talep hakkına sahip olduğu hallerde, Kurumda üçüncü kişi sıfatıyla üretici veya üretici gibi kabul edilen kişilere yaptığı masrafları rücu edebilecektir. Bu konuda ise özellikle 4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun hükümlerinden hareket edilebilir.

4703 sayılı kanun ile getirilen hukuki sorumluluk konusunda öğretilerde bir tartışmanın var olduğu görülmektedir. Bir görüşe göre, ilgili kanunla üreticiler açısından kusursuz sorumluluk getirilmiştir<sup>100</sup>. Hatta kurtuluş kanıtı getirilmesi mümkün olmayan tehlike sorumluluğunun kanunda düzenlendiğini savunan görüşlere de rastlanmaktadır<sup>101</sup>. Öğretilerdeki diğer bir görüş ise 4703 sayılı kanunla üreticilerin, üçüncü kişilere karşı tazminat sorumluluğunun düzenlenmediğini belirtmektedir<sup>102</sup>. Zira söz konusu yasa ile tüketicinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması hedeflenmiş olup, bu amaç çerçevesinde üretici ve dağıtıcılara genel nitelikte bazı yükümlülükler getirilmiştir<sup>103</sup>.

Kanaatimizce 4703 sayılı kanunda üreticinin kusursuz sorumluluğunun, başka bir deyişle hukuki sorumluluğunun düzenlenmediğine dair görüş daha isabetlidir<sup>104</sup>. 4703 sayılı kanunda, sadece kanun hükümlerine aykırı bir durumun ortaya çıkması halinde uygulanacak kamu hukuku yaptırımları yer almaktadır. Bu nedenlerle 4703 sayılı kanun hükümleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan hükümler gibi *genel koruma normları* niteliğini taşımaktadır. Ancak hangi hukuki yaptırımın uygulanacağı konusunda kanunda bir düzenleme yer almaması, 4703 sayılı kanun hükümlerinin ihlali halinde doğan zararlardan ötürü hukuki yaptırım uygulanmayacağı şeklinde yorumlanamaz. Bununla birlikte uygulanacak hukuki yaptırım konusunda genel hükümlere, diğer bir ifadeyle Türk Borçlar Kanununa başvurulması gerekmektedir. Bu hükümler ise kusur

<sup>99</sup> Kırca, 1. Özel, 874. Karaman, 296. Havutçu, 21.

<sup>100</sup> Oğuzman-Öz, 665.

<sup>101</sup> Korkusuz, 184. Yılmaz, Sebep Sorumluluğu, 559. Antalya, 633.

<sup>102</sup> Karaman, 303. Havutçu, 115.

<sup>103</sup> Havutçu, 116.

<sup>104</sup> Civan, 2043.

sorumluluğuna işaret etmektedir<sup>105</sup>. Diğer bir ifadeyle ürünün kullanıcısı olarak işyerinde çalışan işçiler, üründeki bir ayıp nedeniyle zarara uğradığı takdirde, zararlarının tazmini için TBK md.49 vd. haksız fiil hükümlerine dayanarak üretici aleyhine dava açabileceklerdir<sup>106</sup>.

Üreticinin veya üretici gibi kabul edilen kişilerin, ayıplı üründen doğan zararları tazmin borcunun doğabilmesi için davranış, zarar, uygun illiyet bağı, kusur ve hukuka aykırılık unsurlarının varlığı araştırılacaktır. Bu itibarla ayıplı ürünle zarar arasındaki illiyet bağı tazminat istemi için yeterli olmayacak, ayrıca üreticinin ve üretici gibi kabul edilen kişilerin kusurlu olduğunun, hukuka aykırı davrandığının da ispatı gerekecektir<sup>107</sup>. Yapılan açıklamalar çerçevesinde yargı kararları gereği Kurum sigortalı ve hak sahiplerinin halefi olarak kabul edildiğinden, Kurum tarafından işçilerin sahip olduğu haklar çerçevesinde üretici veya üretici gibi kabul edilen kişilere rücu davası açılabilir. Diğer bir ifadeyle iş kazasının kaçınılmazlık sonucu meydana gelmesine örnek olarak gösterilen teknik arıza ile araç ve gereçlerdeki yapım hataları her zaman için kaçınılmazlık kapsamında yer almaz. Ürün sorumluluğunun doğduğu hallerde kaçınılmazlığın varlığından değil, üçüncü kişi sıfatıyla üretici veya üretici gibi kabul edilen kişilerin sorumluluğundan söz edilmelidir.

Kaçınılmazlığın meslek hastalığı üzerindeki etkisi bakımından ise Yargıtay uygulamasının ele alınması isabetli olacaktır. Yargıtayın bazı kararlarına göre ortaya çıkan hastalık niteliği itibarıyla belirli bir oranda kaçınılmazlığı içerir. Bu yöndeki bir karara<sup>108</sup> göre, "... İş kazasında; olayın özelliğine göre, kaçınılmazlık hiç olmayabileceği halde, meslek hastalığında, bu hastalığın niteliği itibarıyla belli oranda kaçınılmazlığın varlığı gerekli ve zorunludur. ... Sigortalının işyerlerinde 32 yıldan daha kısa bir süre çalışması halinde, kaçınılmaz maluliyet oranı; çalışılan yıl sayısı: 32, yıl ortalaması ile çarpılarak kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenmelidir. Sigortalının

<sup>105</sup> *Süzek*, 413-414. *Süzek*, Çözüm Önerileri, 317. *Civan*, 2044.

<sup>106</sup> *Civan*, 2050.

<sup>107</sup> *Özel*, 875. Üreticinin hukuki sorumluluğu konusunda haksız fiil unsurlarının ne zaman gerçekleştiği, ne şekilde yorumlanması gerektiği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.; *Karaman*, 305-307.

<sup>108</sup> Y21HD, 14.05.2009, 6246/6889, *Başterzi*, 113-114. Yargıtayın meslek hastalığında kaçınılmazlığın bir miktar payının olduğunu kabul ettiği diğer kararları için bkz.; Y10HD, 10.03.1998, 1781/1811, Y10HD, 14.10.2008, 12312/12715, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde ise; her yıl için 32 yıldan 3 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet belirlenmeli, artık yaşlar için orantılama yoluyla indirimde gidilmelidir”.

Yargıtayın belirtilen nitelikteki kararlarından çıkan sonuç, işveren her türlü önlemi alsa dahi meslek hastalığının belirli bir oranda oluşması kaçınılmazdır<sup>109</sup>. 506 sayılı kanun ile 5510 sayılı kanunda işverenin sorumluluğunda kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı düzenlendiğinden, işveren kaçınılmazlık sonucu ortaya çıkan maluliyetten sorumlu tutulamaz. Dolayısıyla her ki kanunda da kaleme alınmış olan ilgili düzenleme, yukarıda yer verilen Yargıtay kararında geçen 32 yıl formülünün hukuki dayanağını oluşturmaktadır<sup>110</sup>. 32 yıl formülü, bilimsel veriler ışığında kabul edilmiştir. Bilimsel verilere göre 18 yaşında maden ocağının yer altı işlerinde çalışmaya başlayan bir sigortalı, 32 yıl yer altında çalışması halinde, yer altında çalıştığı işin niteliğine göre %8-%12 oranında kaçınılmaz olarak maluliyete uğrayacaktır<sup>111</sup>. Ancak Yargıtayın son dönem kararları her meslek hastalığı açısından kaçınılmazlığın olmayacağı yönündedir.

Yargıtayın bir kararına<sup>112</sup> göre, “İşyerinde alınması gereken önlemlerin hiçbirinin işveren tarafından alınmadığının belirtilmiş olmasına karşın, "meslek hastalığının meydana gelmesinde sigortalının bünyesel yapısına bağlı özelliklerinin de söz konusu olabileceği nedenle kaçınılmazlık faktörünün de etkisi bulunduğu" yönünde düşünceye dayalı, kendi içerisinde çelişki taşıyan rapor esas alınarak hüküm kurul(ması)” bozma nedenidir. Diğer bir kararda<sup>113</sup> ise, “... uygulamada 32 yıl formülü olarak adlandırılan ve yer altı kömür madeni işyerlerindeki toz oranının mevcut teknolojik olanaklarla belirli bir oranın altına indirilmesinin mümkün olmadığı ve yer altı çalışma koşulları tümüyle kontrol altına alınamayacağı için, 32 yıllık bir çalışma süresi sonunda meslek hastalığı üzerinde belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabulünden hareket eden yaklaşımın, yer altı kömür madeni işyeri dışındaki çalışmalardan kaynaklanan meslek hastalıklarına

<sup>109</sup> Balcı, 160.

<sup>110</sup> Başterzi, 117-118.

<sup>111</sup> Turan, Rücu, 69.

<sup>112</sup> Y10HD, 05.02.2013, 24480/1255, www.kazanci.com.tr, 24.05.2014. Aynı doğrultudaki diğer bir Yargıtay kararı için bkz.; Y10HD, 01.12.2011, 8217/16816, Uşan, 404-405.

<sup>113</sup> Y10HD, 10.04.2012, 3516/7035, www.kazanci.com.tr, 24.05.2014.

dair kusur incelemesinde esas alınma olanağı bulunmamaktadır. Aksi görüş kabul edildiğinde, her tür meslek hastalığının oluşumunda belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabulüne yol açacaktır. Böylesi bir yaklaşımın ise, gelişen bilimsel ve teknolojik olanaklarla sosyal güvenliğin yöneldiği amaçla bağdaştırılma olanağı bulunmamaktadır” ifadelerine yer verilmiştir.

Belirtilen kararların içeriğinden iki sonuca ulaşmak mümkündür. Birincisi meslek hastalığında kaçınılmazlığın bulunduğu kabul edilebilmesi için işverenin gerekli tüm önlemleri alması gerekmektedir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde kaçınılmazlıktan söz edilemeyecektir. Bu yaklaşım bizi mutlak kaçınılmazlık anlayışına götürür. İş kazası açısından da kaçınılmazlığın mutlak kaçınılmazlık olarak kabul edilmesinin daha isabetli olacağını belirttiğimizden ötürü, Yargıtay kararlarından ulaştığımız sonuç yerindedir. İkincisi ise 32 yıl formülünün artık isabetli olarak tüm meslek hastalıklarında uygulanmayacak olduğudur. Bu yaklaşımında son derece isabetli olduğu söylenmelidir. Yargıtay şu an için 32 yıl formülünü halen yer altında çalışanlar açısından uygulayacak gibi görünmektedir. Ancak teknolojik gelişmeler neticesinde bu içtihadın da değişme ihtimali olduğu düşünülmektedir.

#### ***cc) 5510 sayılı kanun md.23 açısından***

Sigortalıların bildirim ve tescili 5510 sayılı kanun md.8’de düzenlenmiştir. İlgili hükme göre işverenler, md.4/I-(a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, md.7/I-(a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. İşte belirtilen bildirim yükümlüğü ihlal edilmiş ve sigortalı kaçak çalıştırılırken iş kazası veya meslek hastalığına uğramışsa işverenin muhatap olacağı yaptırım ve rücu davasının koşulları ise 5510 sayılı kanun md.23 hükmünde düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, “Sigortalı çalıştırmaya başladığının 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 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 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir”. Görüldüğü

üzere işverenin sorumluluğunun doğması için iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinden önce işe giriş bildirgesi verilmemiş olması tek başına yeterlidir. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin kastının bulunması veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin bulunması gerekli değildir<sup>114</sup>. Ancak işe giriş bildirgesi yasal süre geçtikten sonra verilmiş olsa bile, iş kazası yahut meslek hastalığı bildirgenin verilmesinden sonra ortaya çıkmışsa Kurum 5510 sayılı kanun md.23 hükümleri uyarınca işverenin sorumluluğuna gidemeyecektir. Zira böyle bir durumda ortada kaçak işçi çalıştırılması durumu bulunmamakta, Kurum geç de olsa sigortalı çalıştırıldığını öğrenmiş bulunmaktadır<sup>115</sup>.

İşverenin işe giriş bildirgesi vermemesi sorumluluğunun doğumu için yeterli olduğundan, işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği üzerinde de durmak gerekmektedir. Öğretideki bir görüşe göre, 5510 sayılı kanun md.23'de düzenlenen sorumluluk, kusur sorumluluğudur. İşverenin kusuru ise zarar verici fiilin meydana gelmesinde işverenin kastı veya ihmali yahut iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinden değil, mevzuat gereği sistemin öngördüğü bürokratik işlemleri yapmaması, ihmal etmesi ve bu nedenle kanun hükümlerine aykırı hareket etmesinden kaynaklanmaktadır<sup>116</sup>. Bu görüşe karşılık, öğretideki hakim görüşe<sup>117</sup> ve Yargıtay kararlarına<sup>118</sup> göre 5510 sayılı kanun md.23'den doğan sorumluluk, kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmektedir. Bu itibarla iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin kusuru olsun veya

<sup>114</sup> *Tuncay-Ekmekçi*, 380. *Turan*, Rücu, 92.

<sup>115</sup> *Tuncay-Ekmekçi*, 381.

<sup>116</sup> *Ergin*, 133.

<sup>117</sup> *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 491-492, 495. *Tuncay-Ekmekçi*, 381. *Süzek*, 2. Bs., 359. *Okur*, 225. *Sözer*, Değerlendirme, 249. *Güneş*, 58-60. Kusursuz sorumluluk görüşü kapsamında işverenin sorumluluğunun objektif özen yükümlülüğünün ihlaline dayanan kusursuz sorumluluk olduğu da ifade edilmektedir (*Güneş*, 60). Öğretideki bir görüşe göre ise bildirim yükümlülüğünü ihlal eden işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk yerine, kusura dayanan sorumluluk olarak düzenlenmesi sosyal güvenliğin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacına daha iyi hizmet edecektir. Bildirim yükümlülüğünü ihlal eden işverene göre daha ağır bir yaptırım getirilmesi için de bildirim yükümlülüğünü ihlal eden işverenin her türlü kusurundan sorumlu tutulması isabetli olacaktır (*Başterzi-Yıldız*, 16-17).

<sup>118</sup> Y10HD, 08.07.2014, 10546/16615, Y10HD, 05.03.2013, 1800/3983, Y10HD, 18.03.2014, 12130/6187, Y10HD, 13.03.2014, 14278/5790, Y10HD, 30.01.2014, 25209/1727, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

olmasın, bildirim yükümlülüğünü ihlal eden işveren rücu davasının muhatabı olabilecektir.

Bildirim yükümlülüğünü ihlal eden ve işyerinde iş kazası meydana gelen işverenin alt işveren konumunda bulunması halinde, asıl işveren de 5510 sayılı kanun md.23'de düzenlenen kusursuz sorumluluğun muhatabı olabilecektir. Alt işverenin bildirim yükümlülüğünü ihlal etmiş olması yeterli olup, asıl işverenin de müteselsil sorumluluğuna gitmek için ayrıca kusurunun bulunup bulunmadığına bakılmayacaktır. Zira bir Yargıtay kararında<sup>119</sup> da belirtildiği üzere asıl işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluğa dayanmaktadır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bağlamında üzerinde durulması gereken bir ihtimal de, kurulan ilişkinin muvazaalı olması halinde ne olacağıdır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki muvazaalı ilişki genellikle nispi muvazaalı olarak ortaya çıkar. Nispi muvazaanın yaptırımını da görünürdeki işlemin geçersiz sayılması, altta yatan tarafların gerçek iradesine uygun gizli işlemin ise kanunda öngörülen şekil şartı gibi unsurları taşıması halinde geçerli sayılmasıdır. Bu bakımdan alt işveren işçileri, 4857 sayılı kanun md.2/VII hükmüne gitmeye dahi gerek olmaksızın genel hükümler gereği başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmelidir. Diğer bir deyişle muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde alt işveren olarak gösterilen kişi işçileri Kuruma bildirme yükümlülüğünü ihlal etmişse, işçilerin gerçek işvereni olan ve asıl işveren olarak gösterilen kişinin sorumluluğuna doğrudan 5510 sayılı kanun md.23 gereği gerçek işveren sıfatıyla gidilebilecektir. Ancak muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işveren olarak gösterilen kişi işçileri Kuruma bildirme yükümlülüğünü yerine getirmişse, kurulan ilişkinin muvazaalı olması işçilerin çalıştırıldığından Kurumun haberdar olmadığı anlamına gelmez. Alt işveren tarafından sigortalı olarak gösterilen ancak asıl işverenin işçisi olan işçiler iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalırsa, gerçek işveren olan asıl işverenin sorumluluğuna 5510 sayılı kanun md.21 hükümlerine göre gidilmelidir.

İşverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak kabul edilse de, rücu miktarı hesaplanırken Yargıtay tarafından kusur oranlarının dikkate alındığı

---

<sup>119</sup> Y10HD, 13.03.2014, 14278/5790, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

görülmektedir. Bu çerçevede iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kendi kusurunun yanı sıra işçinin kusurunun ya da kaçınılmazlığın da rol oynadığı hallerde, işveren işçinin kusurunun veya kaçınılmazlığın tamamına katlanmamakta, uygun bir indirim yapılarak işçinin kusurunun veya kaçınılmazlığın çoğuna katlanmaktadır. Bu yöndeki kararlara<sup>120</sup> göre, zararlandırıcı sigorta olayında işveren hiç kusuru olmasa bile, Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının *tamamından* sorumlu tutulmalıdır, ancak 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu md.51'deki "Hakim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler" ifadesi ile md.52'deki "Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hakim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir" ibaresi, ayrıca sigortalının müterafik kusuru gözetilerek Kurumun rücu alacağından *uygun bir indirimin* yapılması gerektiği kabul edilmelidir. İşverenin hiç kusuru olmasa bile Yargıtaya<sup>121</sup> göre, tarafların kusur oranı gözetilmeksizin belirlenen ilk peşin sermaye değerinden, sigortalının kusurunun %50'sinden az olmamak üzere hakkaniyet indirimi<sup>122</sup> yapılarak Kurum zararının belirlenmesi gerektiği de belirtilmektedir. Hakkaniyet indirimi sigortalının müterafik kusurundan daha az olmalıdır ki, 5510 sayılı kanun md.21 hükmü ile md.23 hükmü arasında bir fark olsun. Zira 5510 sayılı kanun md.23'ün öngördüğü sorumluluk durumu md.21'in öngördüğü duruma göre daha ağırdır<sup>123</sup>. 506 sayılı kanun dönemine ilişkin verilen bir kararda da kaçınılmazlık durumunun işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı, tazminattan indirim sebebi olacağı ifade edilmiştir<sup>124</sup>. Öğretideki bir görüşe

<sup>120</sup> Y10HD, 21.06.2013, 18576/14154, Y10HD, 08.07.2014, 10546/16615, Y10HD, 18.03.2014, 12130/6187, Y10HD, 13.03.2014, 14278/5790, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>121</sup> Y10HD, 21.01.2014, 6595/923, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>122</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.51 gereği hakimin tazminatı belirlerken durumun gereğini ve kusurun ağırlığını dikkate alacağına düzenlenmesine ve md.50 ile md.52'de hakkaniyet indiriminden söz edilmesine karşılık, md.55'de bu hükümlerle çelişen bir düzenlemeye yer verilmiştir. Öğretide isabetli bir şekilde belirtildiği üzere TBK md.55'e rağmen hakkaniyet indirimi varlığını devam ettirmelidir (*Süzek*, 438. *Araslı*, 149. *Kılıçoğlu*, 424). Bununla birlikte Yargıtay, TBK md.55'de öngörülen hakkaniyet indirimi yasağını verdiği kararlarında dikkate almakta ve hakkaniyet indirimine giden ilk derece mahkemesi kararlarının bozulmasına hükmetmektedir (Y21HD, 19.11.2012, 13919/20491, Y21HD, 28.03.2013, 998/6065, www.kazanci.com.tr, 20.05.2015).

<sup>123</sup> Y10HD, 02.04.2002, 2526/2969, Y10HD, 21.04.2005, 991/4404, *Güneş*, 184, dn. 675, dn. 676.

<sup>124</sup> Y10HD, 17.10.1980, 5742/6590, Y10HD, 04.03.1982, 1146/1332, *Güzel-Okur-Canıklıoğlu*, 494, dn. 255.

göre 5510 sayılı kanun md.23'e aykırılığın herhangi bir indirimine konu olması maddenin amacına aykırılık oluşturacaktır. Bu itibarla işveren tam ve mutlak bir sorumlulukla karşı karşıya bırakılarak caydırıcılık esası uygulanmalıdır<sup>125</sup>. Bununla birlikte kanaatimizce hakimin takdir yetkisini tamamen elinden alacak böyle bir yorum her somut olaya uygun düşmeyebilir.

Yargıtay uygulamasıyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir konu da, işverenin hiç kusuru olmasa dahi bir ölçüde sorumluluğuna gidilmesi hususudur. İşverenin 5510 sayılı kanun md.21 gereği sorumluluğunun şartları belirlenirken kaçınılmazlığın mutlak nitelik taşıdığı kabul edilmesinin daha isabetli olacağı ifade edilmişti. Kaçınılmazlığın mutlak bir nitelik taşıması halinde meydana gelen kaza ile zarar arasındaki illiyet bağının kesileceği göz ardı edilmemelidir. Aynı şekilde iş kazasının meydana gelmesinde işçinin ağır kusurunun da tespit edilmesi somut olayın özelliğine göre illiyet bağının kesilmesine yol açabilecek niteliktedir. İşte bu gibi durumlarda 5510 sayılı kanun md.23 gereği işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği ileri sürülebilecek midir? Nitekim Yargıtay da bir kararında<sup>126</sup>, zararı meydana getiren olayın tümüyle kaçınılmaz kabul edildiği durumlarda, olayla işveren arasında illiyet bağı bulunmadığından Kurumun işverene yaptığı masrafları rücu edemeyeceğine hükmetmiştir. Gerçekten iş kazası veya meslek hastalığı tümüyle kaçınılmazlığın veya işçinin ağır kusuru ya da kastıyla meydana geldiğinde, ister kusur sorumluluğu ister kusursuz sorumluluk olsun illiyet bağı kesildiğinden ötürü işçi işverene başvuramayacaktır.

Kanaatimizce 5510 sayılı kanun md.23 gereği işverenin sorumluluğunu doğuran illiyet bağı, bireysel iş hukukunda işverenin sorumluluğu belirlenirken dikkate alınan illiyet bağı değildir. 5510 sayılı kanun anlamında iş kazasının ortaya çıkması ve sigortalının veya hak sahiplerinin yardımlara hak kazanabilmesi için kaza ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması yeterlidir. Bununla birlikte işverenin bireysel iş hukuk anlamında iş kazasından dolayı hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için kaza ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması tek başına yeterli değildir, ayrıca meydana gelen kaza ile yapılan

---

<sup>125</sup> *Ergin*, 133.

<sup>126</sup> Y10HD, 22.01.1981, 6820/221, *Tuncay-Ekmekçi*, 381, dn. 165. Aksi yöndeki Yargıtay kararı için bkz.; Y10HD, 11.05.1981, 2465/3038, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 01.05.2015.



iş arasında da uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir<sup>127</sup>. Diğer bir ifadeyle 5510 sayılı kanun md.23 hükmünün ifadesi gereği, ister 5510 sayılı kanun md.13 gereği sadece sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası ortaya çıksın, ister bireysel iş hukuku anlamında işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası söz konusu olsun, Kurumun iş kazası veya meslek hastalığından dolayı maddi yardımda bulunması, işverenin de bildirim yükümlülüğünü ihlal etmiş olması sorumluluğun doğması açısından yeterlidir. İlliyet bağının kesildiği ileri sürülerek işverenin 5510 sayılı kanun md.23 gereği sorumluluğuna gidilemeyecek bir durumun var olabilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla ödeme yapmasını gerektirmeyecek bir halin ortaya çıkması gerekmektedir. Örneğin işyerinde güneş çarpması sonucu fenalaşan işçi kaldırıldığı hastanede 10 gün sonra güneş çarpması olayıyla ilgisi olmayan kalp krizi nedeniyle ölürse, kaza ile meydana gelen zarar arasındaki illiyet bağı kesilecektir<sup>128</sup>. İşçinin kalp krizi nedeniyle hastanede hayatını kaybetmesi ise bireysel iş hukuku anlamında işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazası sayılamayacağı gibi, sosyal güvenlik hukuku anlamında da iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir. Bu itibarla güneş çarpması olayıyla bağlantılı olarak verilen geçici iş görmezlik ödeneği bildirim yükümlülüğünü ihlal eden işverene kusursuz sorumluluk gereğince rücu edilebilecektir. Ancak işçinin ölümü nedeniyle hak sahiplerine yapılan yardımlar iş kazasıyla bağlantılı olmadığı, illiyet bağı kesildiği için işverene kusursuz sorumluluk hükümleri çerçevesinde rücu edilememelidir. Diğer bir deyişle illiyet bağını kesen nedenler olan üçüncü kişinin veya sigortalının davranışının veya mücbir sebebin, işvereni 5510 sayılı kanun md.23'de öngörülen sorumluluktan kurtarabilmesi için, söz konusu hallerin iş kazasının veya meslek hastalığının oluşumunda değil, sonrasında ortaya çıkmış olması gereklidir<sup>129</sup>.

Yukarıda belirtilen istisnai durumlar dışında Kurum tarafından meydana gelen olay, iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelendirildiği sürece, olay tümüyle kaçınılmazlık veya işçinin ağır kusuru sonucu meydana gelse dahi 5510 sayılı kanun md.23 gereği işverenin sorumluluğuna gidilmelidir. Örneğin işçi işyerinde bulunduğu esnada meydana gelen deprem veya su

<sup>127</sup> *Süzek*, 423. *Akın*, 39-40, 47-49.

<sup>128</sup> Belirtilen örnek bir Yargıtay kararına konu olmuştur. İlgili karar için bkz.; Y9HD, 04.05.1970, 2909/4545, *Süzek*, 423, dn. 56.

<sup>129</sup> *Güneş*, 187-188.

baskını nedeniyle yaralanır veya hayatını kaybederse, bu gibi durumlar sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde iş kazası olarak kabul edileceği ve Kurum tarafından sigortalı veya hak sahiplerine gerekli parasal yardımlar yapılacağından<sup>130</sup> dolayı, bildirim yükümlülüğünü ihlal eden işverene 5510 sayılı kanun md.23 gereği rücu davası açılabilir. Burada da Yargıtayın kabul ettiği üzere işverenin kusuru bulunmadığından rücu edilecek miktar belirlenirken kaçınılmazlığın veya işçinin kusurunun çoğu dikkate alınmalıdır.

5510 sayılı kanun md.23 hükmü kapsamında işverenin sorumluluğunun şartlarıyla ilgili olarak ayrıca ilgili kanuni düzenlemenin, "... sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi ..." ifadesini içermesi hususu üzerinde de durulmalıdır. Söz konusu ifadeye sıkı sıkıya bağlanacak olursa, sigortalı hakkında işe giriş bildirgesi vermeyen, ancak aylık prim ve hizmet belgelerini vermiş olan işveren açısından bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde Kurumun, 5510 sayılı kanun md.23 hükmüne dayanabileceği kabul edilebilir. Bu durum ise 506 sayılı kanun md.10 döneminde ulaşılan isabetli içtihatlar ve maddenin kaçak işçi çalıştırılmasını engelleme amacıyla çelişecektir<sup>131</sup>.

Yargıtayın 506 sayılı kanun döneminde verdiği yerinde bir karara<sup>132</sup> göre, "Somut olayda sigortalının 1994 yılında iş kazası geçirdiği, işverenin iş kazasının meydana geldiği tarihi de kapsar biçimde 1979 tarihinden 1999 tarihine kadar primleri ödediği ancak kazadan önce işe giriş bildirgesini süresinde vermediği görülmektedir. Kurumca düzenlenen sigortalıya ait hizmet cetvelinde prim ödeme dönemleri gösterildiği için sigortalıyı da içerir biçimde dönem bordrolarının işverence Kuruma verildiği açıktır. Zira Kurum, prim tahakkukunu prim bordrolarını esas alarak düzenler. Bundan başka Kurumca, kaza geçiren sigortalı hakkında ayrı sigorta sicil dosyası tutmuş, kendisine sigorta sicil numarası verilmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre işe alınıp sigortalıya Kurumca Sosyal Sigorta Sicil numarası verilir ve ayrı bir dosya tutulur. *Dava konusu olayda işveren, işe giriş bildirgesini vermemiş olsa bile çalışma dönemlerine ait prim bordrolarını Kuruma verdiği için, ayrıca primleri de ödemiş bulunduğu Kurum sigortalının çalışmalarından haberdar olmuştur ve*

<sup>130</sup> Sözek, 2. Bs., 328.

<sup>131</sup> Turan, İşverenin Tazmin Sorumluluğu, 220. Turan, 5510 Sayılı Yasa, 201.

<sup>132</sup> Y10HD, 04.05.2001, 8625/3492, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

*prim kaybına da uğramamıştır. Zira 9 ve 10. maddelerin getiriliş amacına aykırı bir davranış sözkonusu değildir. Daha önce ifade edildiği gibi 9. ve 10. madde hükümleri ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği hükümleri bir bütün olarak yorumlandığında aslolan sigortalıların Kuruma bildirilmesi ve primlerinin ödenmesidir. Bu bildirim işe giriş bildirgesi dışında kalan belgelerle de gerçekleştirilebilir. 10. maddesinin sözünden ve özünden, diğer bildireler verilmesine ve primlerin ödenmesine karşın salt işe giriş bildirgesinin verilmemesinin işverenin sorumluluğunu gerektireceği sonucuna varılamamıştır. Yargıtayımızın yerleşmiş ve oturmuş görüşlerine göre, primler ödenmemiş ve diğer bildireler verilmemiş olsa bile, salt kazadan önce işe giriş bildirgesi verilmiş ise işveren 10. madde gereğince sorumlu tutulamamaktadır. Hatta, örneğin, sigortalıya ait işe giriş bildirgesi beş sene önce verilmiş ve hiç prim ödenmemiş olsa bile işverenin sorumluluğu yönüne gidilememektedir. Somut olayda işe giriş bildirgesi verilmemiş ise de diğer bildireler verilmiş ve yıllarca prim ödenmiş olduğuna göre bu konudaki işverenleri sorumlu tutup örnekte gösterilen işvereni sorumlu tutmamak ne hukuka, ne yasaya ne de 9 ve 10. maddelerin amacına uygun düşer. Zira hakim evrensel bir hukuk kuralı olan hakkaniyet ilkesini gözeterek karar vermek zorundadır. ... sigortalıya şahsi sicil numarasının verilmiş olduğu işe giriş bildirgesi dışında kalan belgelerde yazılı ise o sigortalının işe giriş bildirgesinin verilmiş olduğu kabul edilmeli, Kurum aksini iddia ediyorsa kendisine ispat imkanı verilmelidir”.*

Görüldüğü üzere Yargıtay yukarıdaki kararında, 506 sayılı kanun md.10 kapsamında sorumluluğun doğup doğmadığını belirlerken sadece işe giriş bildirgesinin verilip verilmediği kıstasından hareket etmemiş, işverenin verdiği diğer bildire ve belgeler çerçevesinde Kurumun sigortalının çalıştırıldığından haberi olup olmadığı üzerinde durmuştur<sup>133</sup>. Gerçi 506 sayılı kanun döneminde Yargıtayın aksi yöndeki kararları<sup>134</sup> mevcutsa da,

<sup>133</sup> Benzer doğrultudaki diğer Yargıtay kararlarında da, işverenin değişmesi halinde yeniden bildire verilmesine gerek olmadığı, ya da aynı işverenin ilk işyerinde çalışan sigortalı için işe giriş bildirgesinin verildiği, ancak işçinin iş sözleşmesi sona erdirilmeksizin aynı işverenin başka bir işyerinde çalışmaya devam etmesi gibi hallerde yeniden bildire verme zorunluluğu bulunmadığına hükmedilmiştir (YHGK, 02.05.1984, 10-207/499, *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 495, dn. 261). Bu gibi durumlarda Kurum işveren aleyhine rücu davasını 5510 sayılı kanun md.21 (506 sayılı kanun md.26) esasına göre yöneltmelidir.

<sup>134</sup> Yargıtay bir kararında prim belgelerinin, işe giriş bildirgesi yerine geçmeyeceğine hükmetmiştir. İlgili karara göre, “506 sayılı Yasanın bütünlüğü içinde prim ödeme dışında hiçbir yasal yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin sadece 4 aylık prim bildirelerini vermesi onu diğer yasal gereklerden kurtaramayacağı gibi, işe giriş bildirgesi vermekten

temel kıstas olarak sadece şekli olarak işe giriş bildirgesi verilip verilmediğine bakılmırsa Kurumun haberi olup olmadığının benimsenmesi, yasanın kaçak istihdamın önüne geçilmesi yönünde ortaya çıkan amacıyla daha çok bağdaşmaktadır.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde kanaatimizce 5510 sayılı kanun md.23 hükmü kapsamında da işverenin sorumluluğunun doğup doğmadığı belirlenirken, 506 sayılı kanun döneminde varılan sonuçtan aksi yönde bir sonuca varmayı gerektiren durum bulunmamaktadır. Burada ortaya çıkan sorun, 5510 sayılı kanunun amaçsal yoruma tabi tutulmasıyla aşılabilecek niteliktedir. Nitekim Yargıtay kararlarında da vurgulandığı üzere 5510 sayılı kanun md.23'ün amacı kaçak işçi çalıştırılmasının engellenmesidir<sup>135</sup>. Kurum işçinin çalıştırıldığından haberdar olduğu sürece, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı işverenin sorumluluğu 5510 sayılı kanun md.23 kapsamında değil, md.21 çerçevesinde ele alınmalıdır. Diğer bir ifadeyle işe giriş bildirgesi dışındaki yasal belgelerle bildirim yapıldığı takdirde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işveren aleyhine açılacak rücu davasının hukuki dayanağını kural olarak 5510 sayılı kanun md.21 oluşturmalıdır.

***dd) 5510 sayılı kanun md.21 hükmü ile md.23 hükmünün koşullarının aynı olayda gerçekleşmesi***

Yargıtay 506 sayılı kanuna ilişkin verdiği kararlarında<sup>136</sup>, işveren hem bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş, hem de iş kazası veya meslek

---

muaf tutulması da mümkün değildir. Aksine bir kabul şekli fiilen 506 sayılı Kanunun 9 uncu ve 10 uncu maddelerini ve 140/a maddesini işlemeze hale getirir ve sayıları milyonları aşan işçilerin Sosyal Sigorta Kurumu'na takibini ve kimliklerinin tespitini de imkansız kılar. Oysa, amacı kaçak sigortalı çalıştırmayı önlemek olan ve işçi yanında işvereni de takip olanağı sağlayan 10. maddenin ve yasanın sistematiği içinde diğer ilgili maddelerin bir bütün içinde ele alınması, yasa koyucunun kaçınılmaz amaçlarındandır" (YHGK, 28.04.1999, 10-239/252, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015, aynı doğrultudaki diğer Yargıtay kararları için bkz.; Y10HD, 09.11.1973, 1205/1062, Y10HD, 09.12.1988, 7391/7456, *Tuncay-Ekmekçi*, 381, dn. 163, dn. 164).

<sup>135</sup> Y10HD, 08.07.2014, 10546/16615, Y10HD, 30.01.2014, 25209/1727, Y10HD, 18.03.2014, 12130/6187, Y10HD, 13.03.2014, 14278/5790, www.kazanci.com.tr, 24.05.2015.

<sup>136</sup> Y10HD, 15.05.2003, 3543/4233, Y10HD, 11.07.2005, 4030/8076, Y10HD, 20.10.2005, 6674/10784, www.kazanci.com.tr, 10.05.2015. Öğretideki bir görüşe göre 506 sayılı kanun md.10'da "... 26 ncı maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir" ifadesine yer verildiği vurgulanarak, 506 sayılı kanun md.10'un medeni ceza nitelikli kamusal bir yaptırım olduğu, bu nedenle 10. madde gereğince tazmin edilen miktarın, 26. maddenin koşulları dahilinde gerçekleşen sorumluluk üzerinde herhangi bir etkide bulunmayacağını öngören yasal düzenlemeye gidilmesi gerekmektedir. Bu durum,

hastalığının meydana gelmesinde kusurluysa, Kuruma karşı 506 sayılı kanun md.10 (şimdi 5510 sayılı kanun md.23) ile md.26 (5510 sayılı kanun md.21) çerçevesinde aynı anda sorumlu olacaktır. Ancak 506 sayılı kanun md.10'un, md.26 karşısında uygulanma önceliği mevcuttur. Diğer bir ifadeyle Yargıtayın uygulamasından anlaşılacağı üzere hakların yarışması durumunun varlığından söz edilebilecektir. Yargıtayın belirttiğimiz doğrultudaki kararlarının, 5510 sayılı kanun açısından da geçerliliğini koruduğu söylenebilir<sup>137</sup>.

Bununla birlikte meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hem sigortalıya iş kazası – meslek hastalığı sigortasından gelir bağlanmış hem de ödenmiş prim gün sayısının yeterli olması nedeniyle sigortalıya ayrıca uzun vadeli sigorta kollarından aylık bağlanmışsa, başka bir anlatımla 5510 sayılı kanun md.21 ile md.23'ün yanı sıra md.39'un koşulları aynı olay çerçevesinde gerçekleşmişse, artık hakların yarışması değil, hakların toplanması durumundan söz edilecektir. Zira Kurumun, aynı olay nedeniyle birden fazla maddeye dayalı istem hakkı doğmaktadır<sup>138</sup>.

#### ***b) Üçüncü kişinin sorumluluğunun koşulları***

5510 sayılı kanun md.21/IV hükmü gereği iş kazası veya meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, 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 edilecektir. İlgili düzenleme incelendiğinde ilk dikkati çeken husus üçüncü kişiye rücu yapılabilmesi için kusurunun arandığıdır. Diğer bir ifadeyle üçüncü kişinin sorumluluğu kusur sorumluluğu olarak düzenlenmiştir<sup>139</sup>. Üçüncü kişiye rücu yapılabilmesi için kusurun özel bir ağırlığı aranmadığından, üçüncü kişi hafif kusuruyla dahi iş kazası veya meslek hastalığına sebep olmuşsa, rücu davasıyla karşılaşabilecektir<sup>140</sup>. Üçüncü kişi

506 sayılı kanun md.10'un sosyal güvenliğin yaygınlaşması ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesi hedefine daha uygun olacaktır (*Turan, İşverenin Tazmin Sorumluluğu*, 230).

<sup>137</sup> *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 493.

<sup>138</sup> *Korkmaz*, 90.

<sup>139</sup> Y10HD, 08.07.2014, 10546/16615, Y10HD, 28.06.2013, 23997/14635, Y10HD, 17.10.2014, 23249/19884, Y10HD, 28.04.2014, 16742/9096, Y10HD, 18.03.2014, 12130/6187, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>140</sup> *Tuncay-Ekmeççi*, 379. *Sözer*, 175. *Caniklioğlu*, 432. *Aslanköylü, Şerh*, 1009. *Başbuğ*, 113-114. *Turan, Rücu*, 86.

trafikte bir iş kazasına yol açarak sigortalının zarara uğramasına yol açtığı halde, sigortalıya karşı Karayolları Trafik Kanununa göre tehlike sorumluluğu esası gereği kusursuz sorumlu olsa dahi, Kuruma karşı kusuru tespit edilebildiği ölçüde sorumlu tutulabilecektir<sup>141</sup>.

Üçüncü kişiye rücu edilebilecek miktar belirlenirken de üçüncü kişinin kusur oranı dikkate alınmalıdır<sup>142</sup>. Bu husus Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı kanun md.21/IV hükmünün Anayasanın 10. maddesine aykırı olduğu talebine ilişkin verdiği kararında<sup>143</sup> da belirtilmiştir. Başvuru gerekçesi, 5510 sayılı kanun md.21/IV hükmünde iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle açılan rücu davalarında, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında üçüncü kişinin kusurlu olması halinde oluşan zararın yarısı oranında rücu edilebileceğinin düzenlendiği, bu nedenle üçüncü kişilerden kusuru düşük olan ile yüksek olanın aynı miktarda sorumluluğuna gidileceği düşüncesine dayanmaktadır. Anayasa Mahkemesi ise başvuru gerekçesine itibar etmeyerek, “5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında işverenden ilk peşin sermaye değeri toplamının işverenin kusuruna isabet eden kısmının talep edileceği düzenlenmişken; itiraz konusu 21. maddesinin dördüncü fıkrasında üçüncü kişiden ilk peşin sermaye değerinin yarısının *üçüncü kişinin kusuruna isabet eden kısmının talep edileceği* düzenlenmiştir” sonucuna ulaşmıştır. Yargıtayın yerleşmiş olduğunu söyleyebileceğimiz kararlarında<sup>144</sup> da üçüncü kişiye rücu edilebilecek miktar belirlenirken üçüncü kişinin kusur oranının dikkate alındığı görülmektedir. Ayrıca üçüncü kişinin rücu sorumluluğu belirlenirken olayın meydana gelmesinde kaçınılmazlığın etkisi varsa, bu durum da göz önüne alınmalıdır. 5510 sayılı kanun md.21/I'de işverenin sorumluluğu belirlenirken kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağını belirtilmesi, buna karşılık üçüncü kişiler açısından bu hükme yer verilmemesi farklı yönde bir yorum yapılmasını gerektirmemelidir<sup>145</sup>.

<sup>141</sup> Başbuğ, 114. Turan, Rücu, 86.

<sup>142</sup> Sözer, 175.

<sup>143</sup> AYM, 15.03.2012, 128/40, <http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/KararlarBilgiBankasi/>, 01.05.2015.

<sup>144</sup> Y10HD, 28.06.2013, 23997/14635, Y10HD, 17.10.2014, 23249/19884, Y10HD, 09.09.2014, 13320/16814, Y10HD, 28.04.2014, 16742/9096, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 24.04.2015.

<sup>145</sup> Korkmaz, 30. Buna karşılık öğretilerdeki bir görüşe göre, kaçınılmazlık sadece işveren ile işçi açısından geçerli olup, üçüncü kişiler ile sigortalının hak sahipleri bakımından uygulama alanı bulmaz (Şakar, 132).

Zira kaçınılmazlık illiyet bağıyla ilgili olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncü kişinin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olarak kabul edildiği bir yerde de, kaçınılmazlığın dikkate alınmaması çelişki olacaktır. Kaçınılmazlığın daha önce de ifade edildiği üzere mutlak bir nitelik taşıdığı ve mücbir sebebin bir unsuru olduğu kabul edilmelidir. Bu anlamda kaçınılmazlığın kabulü zaten illiyet bağına keseceğinden ötürü üçüncü kişinin sorumluluğuna gidilemeyecektir.

Üçüncü kişinin kim olabileceği üzerinde de durmak gerekmektedir. Sigortalı ile bu kişinin işvereni dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişiler üçüncü kişidir. Dolayısıyla sigortalı ve işveren haricinde iş kazasının veya meslek hastalığının meydana gelmesine neden olan herkese kural olarak Kurum tarafından rücu davası açılabilir<sup>146</sup>. Bu kapsamda iş kazası veya meslek hastalığına sebep olan üçüncü kişi; işverenin başka bir işçisi<sup>147</sup>, işyeri dışından ve işe tamamen yabancı olan bir kişi<sup>148</sup>, iş kazasına işyerinde kullanılan ayıplı malın neden olması durumunda üretici veya üretici gibi kabul edilen kişi, ihale makamı<sup>149</sup> veya yapı denetim kuruluşları<sup>150</sup> olabilir.

<sup>146</sup> Caniklioğlu, 431. *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 497.

<sup>147</sup> *Tuncay-Ekmekçi*, 379. *Alper*, 244. Y10HD, 11.06.2014, 11412/14551, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>148</sup> *Sözer*, 175. *Aslanköylü*, Şerh, 1009.

<sup>149</sup> *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 479, dn. 196. İhale makamı, işi konusunda uzman olmayan kişilere ihale etmişse, sözleşmeden veya kanundan doğan denetim görevini yerine getirmemişse, kanun ve sözleşme hükümlerine göre bazı iş güvenliği önlemlerinin kendisi tarafından alınması gerektiği halde bu önlemleri almamışsa, araç ve gereç bulundurma kusuru varsa yahut kendisinin olumsuz davranışlarıyla iş kazası arasında uygun illiyet bağı kurulabiliyorsa, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihale makamının da kusurlu olduğu kabul edilebilecektir (Y10HD, 10.04.2003, 3064/3352, *Güzel-Okur-Caniklioğlu*, 497, dn. 265).

<sup>150</sup> *Yılmaz*, Yapı Denetim Kuruluşları, 186. Yapı denetim kuruluşlarının borçlarından biri, 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun gereği işyerinde; çalışmaların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre düzenlenmesi gereken sağlık güvenlik planına uygun olarak yapıldığını kontrol etmek ve gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyarmak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bildirmektir (md.2/III-f). Belirtilen uyarı yükümlülüğü, yapıdaki her türlü faaliyeti kapsamaz. Yükümlülükten söz edebilmek için bir inşaat faaliyetinin bulunması gereklidir. Bu bağlamda inşaat elektrik kablolarının kaçak yapması, açıkta bulunan kabloların basılmasının ölüm veya yaralanma ihtimali doğurması inşaat faaliyeti içinde kabul edilebilir ve uyarı görevine girer. Buna karşılık inşaat alanında bulunan iş makinesinin bakımı esnasında bir kazanın meydana gelmesi, inşaat işyerine gidip gelen araçlarla, özellikle servis araçlarıyla ilgili faaliyetler inşaat faaliyeti kapsamına girmez ve yapı denetim kuruluşlarının sorumluluğunu doğurmaz. Dolayısıyla Yapı denetim kuruluşu, kanun ve yönetmelikle öngörülen uyarma, kontrol ve bildirme görevini yerine

Belirtilen kişilerin konumuna göre ayrıca rücu davası üçüncü kişinin işverenine ya da sigorta şirketlerine de yöneltilebilir<sup>151</sup>.

Üçüncü kişi olarak kamu görevlileri ile iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahipleri de düşünülebilir. Ancak 5510 sayılı kanun md.21/son gereği, “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*”. Dolayısıyla iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının kusurlu hak sahipleri ile üçüncü kişi konumunda kabul edilebilecek ve haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunmayan kamu görevlileri ile çalıştıkları kurum, kanun gereği rücu davalarından muaf tutulmuşlardır.

Üçüncü kişinin işverenine rücu davasının yöneltilebileceği yukarıda ifade edilmiştir. Bu konuyu daha ayrıntılarıyla ele alacak olursak, üçüncü kişinin işvereni, sigortalının çalıştığı işyerine yabancı ve sosyal sigorta riskinin doğumuna yol açan kişinin işvereni olabileceği gibi, aynı zamanda iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının işvereni de olabilir<sup>152</sup>. İşverenin gerçek veya tüzel kişi olmasının sorumluluğuna gidilebilmesi açısından önemi yoktur<sup>153</sup>. Üçüncü kişinin işverenin sorumluluğuna olabilmesi için sadece iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında üçüncü kişinin kusurlu olması yeterli değildir, aynı zamanda üçüncü kişiyi istihdam eden işverenin de kanunda açıkça belirtildiği üzere kusurunun bulunması gerekmektedir. Halbuki TBK md.66 ile md.116 gereği işverenin

---

getirmediğinden dolayı iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelecek olursa, kusurlu olduğu için kendisine tazminat davası açılabileceği gibi Kurum tarafından üçüncü kişi sıfatıyla rücu davası da açılabilecektir (Yılmaz, Yapı Denetim Kuruluşları, 182-188).

<sup>151</sup> Korkmaz, 28.

<sup>152</sup> Başbuğ, 90. Tuncay-Ekmekçi, 379.

<sup>153</sup> Sözer, 176.



sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak düzenlenmiştir. Diğer bir deyişle Türk Borçlar Kanunu hükümleri gereği işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için ne işverenin ne yanında çalıştırdığı kişinin kusurlu olması şartı aranmaktadır. Bu itibarla 5510 sayılı kanun md.21/IV hükmü gereği işverenin sorumluluğu bakımından özel bir sorumluluk türü düzenlenmiştir<sup>154</sup>.

Üçüncü kişinin işverenin kastedilen kusuru bakımından kanunda bir açıklık yoktur. Bir görüşe göre üçüncü kişinin işvereni her türlü kusurundan dolayı sorumlu olabilecektir. Muhtemelen konu ile ilgili mevzuat hükümlerine uyulmaması hali üçüncü kişinin işverenin kusuru olarak değerlendirilebilecektir<sup>155</sup>. Diğer görüş ise üçüncü kişinin işverenin kusuru olarak, işçinin seçimi veya denetimindeki kusurunu anlamaktadır<sup>156</sup>. Kanaatimizce de son görüş daha isabetli olup, üçüncü kişinin işverenin kusuru bu şekilde yorumlanmalıdır. İşveren işçiyi işe alırken yapılacak işe uygun, gerekli eğitim ve deneyime sahip bir işçiyi işe almalıdır. Diğer bir ifadeyle işveren dürüstlük kuralı çerçevesinde (TMK md.2) en azından bir meslek grubunda ortalama özelliklere sahip bir işçiyi seçmelidir<sup>157</sup>. Bu yükümlülüğün ihlali işçinin seçiminde işverenin kusurunu oluşturur. Ancak işçi, işe girerken sahip olduğu nitelikler hakkında işvereni yanıltmış ise bu durum işveren açısından İş Kanunu md.25/II-a bendi gereği haklı fesih nedeni oluşturacak ve bu gibi durumlarda işverenin işçinin seçiminden dolayı kusuru olduğu kabul edilemeyecektir. İşçinin seçimi veya denetimi dışında iş kazasının meydana gelmesinde yahut meslek hastalığının ortaya çıkmasında işverenin şahsi kusuru varsa zaten doğrudan kendisi üçüncü kişi sıfatıyla ya da zarara uğrayan sigortalının işvereni ise işveren sıfatıyla rücu davasına muhatap olabilecektir.

Kurum rücu davasını sigorta şirketlerine de yöneltebilir. Burada kastedilen husus iş kazası veya meslek hastalığına kusuruyla sebep olan işverenin veya üçüncü kişinin mali sorumluluk sigortası yaptırması durumudur. 5510 sayılı kanun md.21'de kimlere rücu davası açılacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu çerçevede sigorta şirketine rücu davasının

<sup>154</sup> *Tuncay-Ekmekçi*, 378-379. *Başbuğ*, 90-91. *Tuncay*, 184-185.

<sup>155</sup> *Sözer*, 176. *Turan*, Rücu, 85.

<sup>156</sup> *Tuncay-Ekmekçi*, 379. *Tuncay*, 185.

<sup>157</sup> *Akyiğit*, 181-183.

yöneltilemeyeceği düşünülebilir. Ancak Yargıtay 1978 yılında verdiği bir kararında<sup>158</sup>, “Sigorta Şirketi; araç sahibinin, gerek müstahdeminin kusurundan ve gerekse bizzat kendi kusurundan doğacak mali mesuliyetini temin etmektedir. Bu yönden sigorta şirketi, araç sahibinin ya da şoförünün, kusurları ile neden oldukları olaydan dolayı doğan mali sorumluluklarının belirli limit dahilinde kefilidir durumundadır ve 506 sayılı Yasanın 26. maddesinin uygulanması için öngörülen "kusur" koşulunun, sigorta şirketi için de ayrıca aranmasına gerek olmadığı gibi anılan maddede, kusurlu işveren veya kusurlu üçüncü kişilerden söz edilmesinin, bunlardan başkasına özellikle sigortacılarına, rücu edilemez anlamında yorumlanamayacağı da ortadadır” ifadelerine yer vermiştir. Daha sonraki yıllarda da Yargıtayın görüşü aynı yönde devam etmiştir. Hatta 506 sayılı Kanun md.26’da geçen “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi üzerine, Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin basit rücu hakkı olarak kabul edildiği dönemde Yargıtayın görüşü değişmemiştir. Bu yönde olan bir karara<sup>159</sup> göre, “Sigorta şirketi, araç sahibinin, gerek müstahdeminin kusurundan ve gerekse, bizzat kendi kusurundan doğacak mali mesuliyetini temin etmektedir. Bu yönden sigorta şirketleri işletenin yada şoförlerinin, kusurları ile neden oldukları olaydan dolayı doğan mali sorumluluklarının belirli limit dahilinde kefilidir durumundadır. Bu nedenle de, zarar gören kişi, kendisine zarar veren aracı sigorta eden sigortacıya, zararını tahsil etmek için başvurabilmektedir. ... Dava, zarar verene karşı açılabilirse, onun hukuki ve mali sorumluluğunu teminat kapsamında yükümlenen Zorunlu Mali Mesuliyet Sigortacısına davanın açılmayacağı kabulü, Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası ile oluşturulan yapıya aykırıdır. ... 506 sayılı Yasanın 26. maddesinin uygulanması için öngörülen "kusur" koşulunun, sigorta şirketi için de ayrıca aranmasına gerek olmadığı gibi anılan madde de, kusurlu işveren veya kusurlu üçüncü kişilerden söz edilmesinin, bunlardan başkasına, özellikle, sigortacılarına, rücu edilemez anlamında yorumlanamayacağı da ortadadır. Kurumun rücu hakkı ise, SSK.nun hangi maddesinden kaynaklanırsa kaynaklansın halefiyete değil, Kanundan kaynaklanan bağımsız rücu hakkı ilkesine dayanır. Buna göre üçüncü kişiye verilen zarardan bu kişiye karşı birinci derecede sorumlu olan sigorta şirketinin, yardımın Kurum tarafından yapılmasından yararlanarak

<sup>158</sup> Y10HD, 27.10.1978, 2019/7570, *Turan*, 5510 Sayılı Yasa, 209.

<sup>159</sup> Y10HD, 08.06.2009, 22391/10301, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 24.04.2015.

sorumluluktan kurtulması, sigorta hukuku ilkeleri ile bağdaşmaz, aksine sigorta şirketlerinin kuruluş amacı böyle bir sorumluluğu zorunlu kılar” ifadelerine yer vermiştir.

Sorumluluk sigortası ise çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilir. İşveren hukuki sorumluluk sigortası<sup>160</sup>, üçüncü şahıslara karşı sorumluluk sigortası<sup>161</sup> veya trafik sorumluluk sigortası söz konusu olabilir. Burada sigorta şirketinin sorumluluğu sigorta poliçesinde belirtilen miktar ile sınırlıdır<sup>162</sup>. Rücu edilecek miktarın poliçede yazılı olan sorumluluk sınırından az olması halinde Kurum, sigorta şirketinden rücu miktarını isteyebilir, poliçede yazılı miktarın tamamını isteyemez. Ayrıca sigorta şirketinin sorumluluğu sigortayı yaptıran kişinin kusuru oranındadır. Dolayısıyla sigortayı yaptıranın kusursuz olması halinde sigorta şirketine rücu davası açılmayacaktır<sup>163</sup>.

Uygulamada genellikle rücu davalarıyla bağlantılı olarak trafik sorumluluk sigortasına gidildiği görülmektedir. Motorlu araç sahipleri araç kullanırken başkalarına verecekleri olası zararlardan doğacak sorumluluklarının karşılanmasını sağlamak üzere zorunlu mali sorumluluk sigortası<sup>164</sup> yaptırmakla yükümlüdürler. Ayrıca istedikleri takdirde zorunlu mali sorumluluk sigortasının kapsamı dışında kalan tazminat taleplerinin karşılanmasını sağlamak üzere ilave sigorta (kasko) yaptırabilirler. Ancak

<sup>160</sup> Belirtilen nitelikteki sorumluluk sigortası, işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları sonucunda işverenin karşılaşılabileceği hukuki sorumluluk nedeniyle işverene iş sözleşmesiyle bağlı ve 5510 sayılı kanuna tabi işçiler veya bunların hak sahipleri tarafından işverenden talep edilecek ve Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile yine aynı Kurum tarafından işverene karşı iş kazalarından dolayı yöneltilebilecek rücu davaları sonunda ödenecek tazminat miktarlarını, poliçede yazılı meblağlara kadar temin eder (İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları, <http://www.tsb.org.tr/isveren-sorumluluk-sigortasi-genel-sartlari.aspx?pageID=499>, 02.05.2015).

<sup>161</sup> Bu sigortanın amacı, sigorta süresi boyunca meydana gelecek bir olay neticesinde, örneğin üçüncü şahısların ölmesi, yaralanması veya sağlığının bozulması veya üçüncü şahıslara ait maddi zararın meydana gelmesi sebebiyle, üçüncü kişiler tarafından ileri sürülecek zarar ve kayıp taleplerinin sonuçlarına karşı sigortalıyı poliçede yazılı özel şartlar ve genel şartlar çerçevesinde güvence altına almaktır (*Korkmaz*, 121).

<sup>162</sup> Y10HD, 28.06.2013, 23997/14635, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 24.04.2015.

<sup>163</sup> *Başbuğ*, 93.

<sup>164</sup> Bu sigortanın amacı, motorlu bir aracın karayollarında işletilmesi sırasında, bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına veya bir şeyin zarara uğramasına neden olması halinde o aracı işletenin zarara uğrayan üçüncü kişilere karşı olan sorumluluğunu belirli limitler dahilinde karşılamaktır (*Akın*, *Trafik Kazaları*, 55-56).

belirtilen sigortalardan hiç birini zarar veren yaptırmamış, araç çalınmış veya gasp edilmişse ya da sigorta şirketi mali güçlük çekmekte ise doğan zararın karşılanmasını sağlamak üzere de güvence hesabı oluşturulmuştur<sup>165</sup>.

Trafik kazaları nedeniyle rücu edilebilecek kalemler olarak karşımıza özellikle tedavi giderleri ve geçici iş göremezlik ödeneği çıkmaktadır. Ancak tedavi giderleriyle ilgili rücu kalemi, 6111 sayılı kanunun 59. ve geçici 1. maddeleri gereğince sona ermiştir<sup>166</sup>. Tedavi giderleriyle ilgili bu düzenlemeden sigorta sözleşmesinin tarafı olan aracı işleten ile şoförün de yararlanacağı, poliçe limiti kapsamında kalan tedavi giderleri nedeniyle sorumluluğun sona ereceği, aşan kısım için ise sorumluluğun devam edeceği kabul edilmektedir<sup>167</sup>. Geçici iş göremezlik ödeneği bakımından ise bu yönde bir ayrıma gidilmemektedir. Üçüncü kişi sıfatıyla aracı işleten veya şoförüne geçici iş göremezlik ödeneği rücu edilebileceği gibi, poliçe limiti dahilinde gerek sigorta şirketine gerek güvence hesabına Kurum tarafından rücu yapılabilir<sup>168</sup>.

### **c) Kusurun belirlenmesi**

Kurum tarafından açılan rücu davalarında ister 5510 sayılı kanun md.21 ister md.23 hükmüne dayanılsın, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işçinin, işverenin veya üçüncü kişinin kusuru, rücu edilecek miktarın belirlenmesinde önem taşımaktadır. Kusurun belirlenmesiyle ilgili hususların ve ortaya çıkan sorunların Yargıtay tarafından çeşitli ilkeler de belirlenerek çözüme kavuşturulduğu görülmektedir. Yargıtayın bir kararında<sup>169</sup> da belirtildiği üzere, “506 Sayılı Kanunun (şimdi 5510 sayılı

<sup>165</sup> Sözer, 176-177.

<sup>166</sup> İlgili hükümler gereği aktarım ile sigorta şirketlerinin ve güvence hesabının bu teminat kapsamındaki yükümlülüklerinin sona ereceği belirtilmiştir. Hatta Yargıtayın son kararlarından birine göre sigorta şirketlerinin veya güvence hesabının yükümlülüklerinin sona ermesi için aktarım yapılmasına gerek dahi olmadığı belirtilmiştir (YHGK, 13.03.2013, 10-1156/339, www.kazanci.com.tr, 02.05.2015).

<sup>167</sup> Yargıtaya göre zorunlu mali sorumluluk sigortasını yaptırmayan aracı işletenin veya şoförünün tedavi giderleri açısından sorumluluğu devam etmeliyse de (Y10HD, 06.03.2012, 3309/4013, www.kazanci.com.tr, 02.05.2015), öğretide bir görüşe göre bu konumdaki kişilerin de tedavi giderlerinden sorumlu olmayacağını kabulü gereklidir (Akın, Trafik Kazaları, 61).

<sup>168</sup> Trafik kazası nedeniyle aracı işleten, şoför, sigorta şirketi ve güvence hesabının sorumluluğu konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.; Akın, Trafik Kazaları, 54-62. Y10HD, 06.03.2012, 3309/4013, YHGK, 13.03.2013, 10-1156/339, Y10HD, 18.03.2014, 5225/6200, www.kazanci.com.tr, 02.05.2015.

<sup>169</sup> Y10HD, 10.06.2013, 20593/12975, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

kanun) 26. Maddesine (şimdi 21. maddesine) dayalı bu tür davalarda alınan kusur raporlarının 506 Sayılı Kanunun 26., 4857 Sayılı Kanunun 77. (şimdi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2 vd maddelerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir". İlgili karar, 506 sayılı kanun dönemindeki rücu davalarına ilişkinse de, 5510 sayılı kanun md.21 ve md.23'e göre açılacak rücu davaları için de geçerlidir.

Kusurun belirlenmesiyle ilgili ortaya çıkan sorunlardan ilki sigortalı tarafından işveren aleyhine açılan davada kusur raporu alınmış ise, belirlenen kusur oranlarının rücu davası açısından da bağlayıcı olup olmayacağı hususudur. Kural olarak sigortalı veya hak sahiplerince açılan davalarda alınan kusur raporu hükme dayanak oluşturmuşsa rücu davasında da bağlayıcı olacaktır. Sigortalı veya hak sahipleri tarafından açılan tazminat davası sonucu kesinleşen karara dayanak teşkil eden kusur raporunun bağlayıcı olması, rücu davalarının halefiyet esasına dayanmasıyla ilişkilidir<sup>170</sup>. Ancak sigortalı veya hak sahipleri tarafından açılan davalarda alınan kusur raporu 506 sayılı kanun md.26 hükümlerine uygun değilse Yargıtay bu yöndeki raporları kabul etmemektedir<sup>171</sup>. Yargıtayın bu yöndeki kararlarının 5510 sayılı kanun açısından da geçerliliğini devam ettireceği söylenebilir. Ancak bu doğrultudaki kararlar halefiyet esasıyla çelişmektedir. Bu nedenle halefiyet esasına dayanmakla birlikte kesinleşen hükme dayanak oluşturan rapora itibar edilmemesi eleştirilmektedir<sup>172</sup>. Eğer Kurumun rücu hakkı basit rücu hakkı olarak kabul edilecek olursa, bu takdirde sigortalı veya hak sahipleri tarafından açılan davada alınan kusur raporunun bağlayıcı olmayacağı, ancak güçlü bir delil niteliği taşıyacağı ifade edilebilecektir. Bu husus 506 sayılı kanun md.26'da geçen "sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere" ibaresinin Anayasa Mahkemesince iptali üzerine Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkına dayandığının kabul edildiği dönemde Yargıtay kararlarına da yansımıştır<sup>173</sup>. Güçlü delil kavramıyla anlatılmak istenen husus, takdiri delil olarak değerlendirilen önceki davada verilen kesin hükmün aksinin ancak iyi bir gerekçeye dayanılarak kararlaştırılabileceğidir<sup>174</sup>.

<sup>170</sup> *Aslanköylü*, Şerh, 1090.

<sup>171</sup> Y10HD, 10.06.2013, 20593/12975, YHGK, 08.11.2006, 10-696/704, YHGK, 20.11.2002, 10-814/989, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>172</sup> *Güneş*, 161. *Aslanköylü*, Şerh, 1090-1091. *Turan*, Rücu, 76.

<sup>173</sup> Y10HD, 28.03.2011, 14898/4183, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>174</sup> *Akkan*, 38-39. Güçlü delil kavramını Yargıtay başka kararlarında da kullanmıştır. Hizmet tespitiyle ilgili bir davada Yargıtay, daha önce açılmış olan işçilik alacaklarına ilişkin

Sigortalı veya hak sahiplerince açılan dava müracaata kalmış veya işlemde kaldırılmışsa bilirkişi raporu bağlayıcı kabul edilmemelidir. Zira rapor, yargı denetiminden geçerek kesinleşmemiştir. Ancak sigortalı veya hak sahiplerince açılan tazminat davası sulh veya kabulle sonuçlanmış ise kural olarak bağlayıcı kabul edilmelidir. Sulh veya kabul kararında kusur incelemesi yapılmamış olması veya davalıların kusur konusunda açık bir kabullerinin olmaması durumu bu halin dışında tutulmalıdır<sup>175</sup>.

Kusur raporunun bağlayıcı olup olmadığı hususunda üzerinde durulması gereken diğer bir ihtimalde Kurum tarafından daha önce yapılmış olan yardımların bir kısmının aynı kişiden istendiği önceki rücu davasında alınan kusur raporunun durumunun ne olacağıdır. Bu gibi hallerde kesinleşen önceki hükmün kesin hüküm niteliğinde olmadığı, müddeabih birliği bulunmadığı, ancak kesinleşen önceki hükümde alınan kusur raporunun güçlü bir delil niteliği taşıyabileceği kabul edilmektedir<sup>176</sup>.

Üzerinde durulması gereken bir konuda ceza mahkemesince verilen bir karara dayanak teşkil eden kusur raporunun bağlayıcı olup olmadığıdır. Yargıtayın yerleşik içtihatlarına<sup>177</sup> göre hukuk hakimi ceza mahkemesince verilen maddi olgularla bağlıdır. Bu itibarla ceza mahkemesi kararına dayanak oluşturan kusur raporu bağlayıcı bir nitelik taşımaz. Yargıtayın bu yöndeki kararları, TBK md.74 hükmüyle de uyumludur. Nitekim ilgili madde gereğince, “Hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamaz”. Bununla beraber Yargıtay<sup>178</sup>, isabetli olarak hukuk hakiminin bağımsızlığının sınırsız bir biçimde anlaşılması gerektiğine, her mahkumiyet kararının o fiilin hukuka aykırılığını tespit etme

---

davada yapılan hizmet tespitinin güçlü delil oluşturacağını ifade etmiştir (Y10HD, 17.09.2009, 8472/14582, Y21HD, 29.05.2006, 800/5309, www.kazanci.com.tr, 02.05.2015).

<sup>175</sup> *Aslanköylü*, Şerh, 1091. *Turan*, Rücu, 77.

<sup>176</sup> *Turan*, Rücu, 75. *Aslanköylü*, Şerh, 1088.

<sup>177</sup> Y10HD, 12.03.2013, 25228/4512, Çalışma ve Toplum, (40) 2014/1, 524. Y10HD, 05.03.2013, 21515/13762, Y10HD, 02.02.2009, 19754/785, Y10HD, 28.04.2014, 16742/9096, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

<sup>178</sup> Y10HD, 10.06.2013, 20593/12975, Y10HD, 02.02.2009, 19754/785, Y10HD, 28.04.2014, 16742/9096, www.kazanci.com.tr, 24.04.2015.

bakımından hukuk hakimini bağlayıcı vasıfta olduğuna da hükmetmektedir. Dolayısıyla ceza mahkemesinde mahkumiyet alan bir kimse, hukuk davasında kusursuz sayılamaz. Ancak kusur oranı bilirkişi aracılığıyla tespit edilecektir<sup>179</sup>. Ayrıca Yargıtay bir kararında maddi olgu kavramını genişletmiştir. İlgili kararda<sup>180</sup>, haksız tahrik hükümlerinin uygulanması sonucu davalının cezasından indirim yapılması hususunun, Borçlar Kanunu'nun 53. maddesi uyarınca hukuk hakimini de bağlar nitelikte kesinleşmiş maddi olgu halini aldığı, ceza davasındaki tahrik indirimi oranına göre, Borçlar Kanunu'nun 43. (6098 sayılı TBK md.51) ve 44. (6098 sayılı TBK md.52) maddeleri uyarınca, rücu alacağından da indirim yapılması gerektiği kabul edilmiştir.

Meslek hastalığı açısından sigortalının iş göremezliği işten ayrıldıktan yıllar sonra ortaya çıkabilir. Bu itibarla meslek hastalığıyla ilgili kusur tespiti yapılırken iş göremezlik derecesinin ortaya çıktığı tarih değil, sigortalının işyerinden fiilen ayrıldığı tarihteki iş göremezlik derecesi dikkate alınmalıdır. Somut olayda birden fazla işverenin varlığı halinde, her bir işveren açısından işçinin işten ayrılma tarih göz önünde tutulmalıdır. Kusur tespitinin bu şekilde yapılmasını nedeni, işçi işten ayrıldıktan sonra işverenin hakimiyetinden çıktığı için daha sonraki tarihlerde meydana gelen hususlardan dolayı işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği düşüncesidir<sup>181</sup>.

#### 4. Sonuç

Hukukumuzda, Sosyal Güvenlik Kurumuna yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri ilgililere rücu hakkı düzenlenmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ödemesinde bulunan işverenlere karşı da rücu hakkının tanınması, genel anlamıyla sigorta tekniğiyle uyumsuzdur. Bununla birlikte sosyal sigorta, özel sigorta değildir. Burada sosyal güvenliğin önleyici boyutu devreye girmektedir. Diğer bir deyişle rücu hakkının tanınmasının asıl amacı, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya teşvik etmek, bu suretle işçilerin yaşam hakkının korunmasına

<sup>179</sup> *Aslanköylü*, Şerh, 1093. *Turan*, Rücu, 79. *Korkmaz*, 95. TBK md.74'de hukuk hakiminin ceza mahkemesinin beraat kararıyla bağlı olmadığı belirtilmişse de, öğretilerdeki bir görüşe göre beraat kararı kesinleşmiş maddi olgulara dayandığı takdirde hukuk hakimi bu kararla bağlı olmalıdır. Ancak beraat kararının delil yetersizliği veya fiil suç olmakla birlikte nitelendirme hatasından kaynaklanmaktaysa, hukuk hakimini bağlamamalıdır (*Aslanköylü*, Şerh, 1093).

<sup>180</sup> Y10HD, 06.06.2013, 20888/12621, *Korkmaz*, 93.

<sup>181</sup> *Turan*, Rücu, 70. *Aslanköylü*, Şerh, 1120.

katkıda bulunmaktadır. Bu itibarla Kuruma rücu hakkının tanınması isabetlidir. Ancak özellikle iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yapılan parasal yardımların rücu edilmesinde, 506 sayılı kanun döneminde olduğu gibi 5510 sayılı kanun döneminde de ele alınması ve tartışılması gereken konular varlığını devam ettirmektedir.

Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği, rücu hakkı kapsamında ele alınması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda 5510 sayılı kanun md.21 ile md.23 ayrı ayrı ele alınmalıdır. 5510 sayılı kanun md.21, 506 sayılı kanun md.26 hükmünü karşılamaktadır. 506 sayılı kanun md.26 döneminde Yargıtay uzun yıllar kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığını benimsemiştir. Ancak Anayasa Mahkemesinin 2006 yılında verdiği bir iptal kararı üzerine Kurumun rücu hakkının, basit rücu hakkı niteliğinde olduğu kabul edilmiştir. O dönem Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin belirlenmesi, özellikle rücu davalarında zamanaşımı süresi sorununun çözümü ve bağlanan gelirlerde kanun, kararname gereği yapılan artışların da istenip istenemeyeceği açısından önem taşımaktaydı. Ancak belirtilen sorunlar 5510 sayılı kanun md.21'de çözüme kavuşturulmuştur. Bununla birlikte sigortalı tarafından zarar verenler aleyhine açılan tazminat davasında hükme esas alınan kusur raporunun, rücu davasında bağlayıcı olup olmayacağı gibi bazı hususlarda, Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin tespiti önem taşımaya devam etmektedir. Yargıtay, 5510 sayılı kanun md.21 hükmüyle ilgili verdiği bir kararında, Kurumun rücu hakkının halefiyet ile desteklendiğini kabul etmiştir. Kanaatimizce hakim, kanunu sadece lafzi olarak değil, özüyle de ele almalıdır. Bu itibarla Yargıtayın Kurumun rücu hakkının halefiyet esasına dayandığını benimsemesi isabetlidir. Ancak asıl sorun yaratan husus, Yargıtayın benimsediği esas aynen uygulamaması, somut olayın özelliğine göre şekillendirmesidir. Ayrıca 5510 sayılı kanun md.21'de üçüncü kişiye rücu imkanı da düzenlenmiştir. Kanaatimizce Kurumun üçüncü kişiye rücu hakkı da halefiyet esasına dayanmaktadır. Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği 5510 sayılı kanun md.23 açısından ele alındığında ise, bu konuda bir tartışmanın var olmadığı görülmektedir. Kurumun rücu hakkının hukuki niteliğinin basit rücu hakkı olduğu kabul görmektedir.

Kurum, işverene ve üçüncü kişilere yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri rücu edebilir. İşveren kavramına ise sigortalıların iş sözleşmesi yaptığı gerçek işvereni, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan işveren vekili ile başta alt işveren olmak üzere üçlü iş



ilişkilerinde karşımıza çıkan işverenler girmektedir. Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu hallerde asıl işveren, alt işveren ile birlikte 5510 sayılı kanundan doğan yükümlülükler nedeniyle müteselsilen sorumludur. Örneğin iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesine alt işverenin kusuru varsa, asıl işverenin de sorumluluğuna gidilebilecektir.

İşvereninin rücu davaları bakımından kurum karşısındaki sorumluluğu ise 5510 sayılı kanun md.21 ve md.23’de düzenlenmiştir. 5510 sayılı kanun md.21 çerçevesinde işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğudur. Zira Kurumun yaptığı ödemeleri ve bağladığı gelirleri işverene rücu edebilmesi için işverenin kastının veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı bir hareketinin bulunması gerekmektedir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve bu kapsamda alınması gereken önlemler oldukça geniştir. Diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren her türlü kusurundan sorumlu tutulmuştur. Genellikle de iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ihlal ettiği gerekçesiyle kusurlu kabul edilmektedir. Ancak kusur sorumluluğunun getirilmesindeki amaç işvereni, Kurumun yapmış olduğu her türlü ödeme ve bağladığı gelirlere sorumlu tutmak değildir. Bu itibarla yapılacak bir yasa değişikliğiyle sigortalı çalıştırdığını bildirim yükümlülüğünü yerine getiren işverenin sorumluluğunun, işverenin kastı, bağışlanamaz kusuru yahut ağır ihmaliyle sınırlandırılması daha isabetli olacaktır. Ayrıca 5510 sayılı kanun md.21’de işverenin sorumluluğunu tespitite kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı hususu düzenlenmiştir. Kaçınılmazlığın dikkate alınmasıyla kastedilen, kaçınılmazlıktan dolayı işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğidir. Kaçınılmazlık kanaatimizce mutlak kaçınılmazlık olarak görülmelidir. Başka bir ifadeyle kaçınılmazlık, mücbir sebebin unsurudur. Kaçınılmazlığın bulunduğu hallerde, meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağı kesileceğinden ötürü, işveren aleyhine rücu davası açılmayacaktır. Diğer bir deyişle kaçınılmazlık umulmayan halin bir unsuru olarak kabul edilmemelidir. Ek olarak meslek hastalığının meydana gelmesinde Yargıtay kararlarına göre, kaçınılmazlığın belirli bir oranda etkide bulunduğu kabul edildiği görülmektedir. Bununla birlikte Yargıtayın son kararları incelendiğinde, isabetli olarak meslek hastalıkları açısından da kaçınılmazlığın mutlak olarak görülmesi eğiliminin arttığı anlaşılmaktadır.

5510 sayılı kanun md.23 bakımından ise işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu kabul edilmektedir. Bu bakımdan Kurumun

yaptığı tüm ödemeleri işverene rücu edebileceği düşünülebilir. Ancak uygulamada rücu tazminatının miktarı belirlenirken tarafların kusur oranı dikkate alınmaktadır. Bu çerçevede iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kendi kusurunun yanı sıra işçinin kusurunun ya da kaçınılmazlığın da rol oynadığı hallerde, işveren işçinin kusurunun veya kaçınılmazlığın tamamından sorumlu tutulmamakta, uygun bir indirim yapılarak işçinin kusurunun veya kaçınılmazlığın çoğuna katlanmaktadır. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığının kaçınılmazlık nedeniyle yahut işçinin ağır kusuruyla meydana geldiğinden hareketle illiyet bağının kesildiği ileri sürülerek işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği düşünülmemelidir. Nitekim 5510 sayılı kanun md.23 gereği işverenin sorumluluğuna gidebilmek için, Kurumun iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelendirilebilecek bir olay sonucu sigortalı veya hak sahiplerine yardımda bulunmuş olması yeterlidir. Bu itibarla meydana gelen kaza ile işverenin fiili arasında illiyet bağı kestildiğini düşündüğümüz örneğin deprem sonucu işçinin işyerinde hayatını kaybetmesi de 5510 sayılı kanun gereği iş kazasıdır ve işveren bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği sürece Kurum tarafından yapılan yardımlardan dolayı Kuruma karşı sorumludur.

Kurumun rücu davasını açabileceği diğer bir kişi grubu da iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesine sebep olan veya katkıda bulunan üçüncü kişilerdir. Üçüncü kişilerin sorumluluğu, kusur sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Ayrıca üçüncü kişilerin sorumlu olduğu rücu miktarı belirlenirken de kusur oranları dikkate alınacaktır. Eğer iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık durumu söz konusuysa, illiyet bağı kesildiği için üçüncü kişinin sorumluluğunun ortadan kalktığı kabul edilmelidir. Üçüncü kişi kavramının içine ise iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin ve onun işvereni dışındaki tüm kişiler girer. Bu bakımdan zarar gören işçiye tamamen yabancı bir kişi, aynı işyerinde çalışan başka bir işçi, üretici, yapı denetim kuruluşları ve ihale makamı gibi iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan tüm kişiler, üçüncü kişidir. Ayrıca kusurunun varlığı durumun üçüncü kişinin işverenine ve üçüncü kişinin yahut işverenin mali sorumluluk sigortası yaptırması halinde sigorta şirketine de rücu davası yöneltilebilecektir.

**KAYNAKÇA \*\*\***

- AKDENİZ, Ayşe Ledün: “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı:2, 2014, 3-29.
- AKIN, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.
- AKIN, Levent: “Trafik Kazalarından Doğan Sağlık Hizmet Bedellerinden Sigorta Kuruluşları ile SGK’nın Sorumluluğu”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt:27, Sayı:3, Mayıs 2013, 54-62. (Trafik Kazaları)
- AKKAN, Mine: “Medeni Usul Hukukunda Tarafların Farklı Olması Durumunda Kesin Hükmün Delil Niteliği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:11, Prof. Dr. Bilge Umar’a Armağan (Özel Sayı), 2009, basım yılı: 2010, 3-61.
- AKTAY, A. Nizamettin – ARICI, Kadir – SENYEN/KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2013.
- AKYİĞİT Ercan: İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995.
- ALPAGUT, Gülsevil: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, 3-81.
- ALPER, Yusuf: Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, Bursa 2014.
- ANTALYA, O. Gökhan: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2012.
- ARASLI, Utkan: “Yeni Borçlar Yasası’nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:6 Sayı:24 Aralık 2011, 141-153.
- ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.

---

\*\*\* Birden fazla yayınına gönderme yapılan yazarlarda parantez içindeki kısaltmalar kullanılmış, bu yazarların atıf yapılan ilk yayını için kısaltma yapılmadan sadece yazarın adı verilmiştir.

- ASLANKÖYLÜ, Resul: “Sosyal Sigortalar Kurumunun İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Kaynaklanan Rücu Hakkı ve İşverenin Sorumluluğu”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı, İşveren Özel Eki, Eylül 2005, 23-39.
- ASLANKÖYLÜ, Resul: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi (SSK ve BAĞ-KUR Kanunu ile Karşılaştırmalı), Birinci Cilt, Ankara 2013. (Şerh)
- BALCI, Mesut: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:1 Sayı:4 Aralık 2006, 151-182.
- BAŞBUĞ, Aydın: Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiyeye Rücu, Ankara 1992.
- BAŞTERZİ, Süleyman: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, 3-131.
- BAŞTERZİ, Süleyman – YILDIZ, Gaye Burcu: “Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu Hakkı, İşveren Özel Eki, Eylül 2005, 3-22.
- BAYSAL, Başak: “Kanunların Zaman Açısından Yürürlüğü”, Prof. Dr. Necip Kocayusufpaşaoğlu için Armağan, Ankara 2004, 475-503.
- BİLGE, Necip: Hukuk Başlangıcı – Hukukun Temel Kavram ve Kurumları, 31. Bası, Ankara 2013.
- BROX, Hans – RÜTHERS, Bernd – HENSSLER, Martin: Arbeitsrecht, 18. Auflage, Stuttgart 2011.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen: “Sosyal Şşgortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, 379-531.

- CİVAN, Orhan Ersun: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Üreticinin (İmalatçının) Yükümlülüğü ve Sorumluluğu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt II, İstanbul 2011, 2015-2061.
- ÇANKAYA, Osman Güven – ÇİL, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.
- ÇELİK, Nuri – CANİKLİOĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 27. Bası, İstanbul 2014.
- ÇENBERCİ, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985.
- DALCI ÖZDOĞAN, Nurcihan: Mütessesil Sorumluluk - Özellikle TBK md.61 ve md.162 vd. Hükümleri Bağlamında, Ankara 2015.
- ERBAŞ, Çoşkun: “Sosyal Sigortalar Kurumu’nun Rücu Davaları, Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararları Karşısında Öngörülen Hukuki Sonuçlar ve Uygulamadan Örnekler”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:2 Sayı:7 Eylül 2007, 94-113.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2012.
- ERGİN, Berin: “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:1 Sayı:4 Aralık 2006, 129-140.
- GÖKALP CİVAN, Arzu: 4/1-(a) Kapsamındaki Sigortalılar Açısından Ölüm Sigortasının Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi, Ankara 2014.
- GÖZLER, Kemal: Hukuka Giriş, Dokuzuncu Baskı, Bursa 2012.
- GÜNEŞ, Başak: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İşverene Rücu Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.
- GÜZEL, Ali: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010, 295-373.
- GÜZEL, Ali – OKUR, Ali Rıza – CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Bası, İstanbul 2014.

- HAVUTÇU, Ayşe: Türk Hukukunda Örtülü Bir Boşluk: Üreticinin Sorumluluğu, Ankara 2005.
- HROMADKA, Wolfgang – MASCHMANN, Frank: Arbeitsrecht Band 1 – Individualarbeitsrecht, 4. Auflage, Berlin Heidelberg 2008.
- JUNKER, Abbo: Grundkurs Arbeitsrecht, 10. Auflage, München 2011.
- KARAMAN, Tuba: “Üreticinin Sorumluluğu”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu (28 - 29 Mayıs 2009), Ankara 2009, 295-308.
- KESER, Hakan: “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:1 Sayı:2 Haziran 2006, 136-146.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 16. Bası, Ankara 2012.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara 1979. (Halefiyet)
- KIRCA, Çiğdem: Ürün Sorumluluğu, Ankara 2007.
- KIZILRAY, Ender: “İş Kazası ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Rücu Hakkı”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:6 Sayı:22 Haziran 2011, 177-179.
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip: Borçlar Hukuku – Genel Bölüm, Birinci Cilt, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, 4. Bası, İstanbul 2008.
- KORKMAZ, Metin: Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Üçüncü Kişilerin Sorumluluğundan Doğan Rücu Hakkının İdari ve Yargısal Boyutlarıyla İncelenmesi, Yayımlanmamış Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi, Ankara 2014.
- KORKUSUZ, Refik: “Hukukumuzda Tehlike Sorumluluğu Uygulaması ve Yeni Borçlar Kanunu Tasarısındaki Düzenlemesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sempozyumu (28 - 29 Mayıs 2009), Ankara 2009, 147-208.

- KUT, Ahmet: Handkommentar zum Schweizer Privatrecht - Obligationenrecht Allgemeine Bestimmungen, 2. Auflage, Zürich 2012, Art. 18 OR, N. 27-29.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- OĞUZMAN, M. Kemal – ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 8. Bası, İstanbul 2010.
- OKUR, Ali Rıza: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, 173-267.
- ÖZEL, Sibel: “Milletlerarası Özel Hukukta İmalatçının Sorumluluğu”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2001, 876-952.
- SERİN, İlhan: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici(Ödünç) İş İlişkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:7, 2005, 1055-1090.
- SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013.
- SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985. (İş Güvenliği)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005. (2. Bs.)
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2014.
- SÜZEK, Sarper: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, 305-324. (Çözüm Önerileri)
- ŞAKAR, Müjdat: “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücûunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:1 Sayı:2 Haziran 2006, 129-135.
- TAŞPINAR AYVAZ, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun (HMK) Zaman Bakımından Uygulanması, Ankara 2013.
- TUNCAY, A. Can: “Kurumun İşverene Rücûu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:1 Sayı:4 Aralık 2006, 183-188.

- TUNCAY, A. Can – EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. Bası, İstanbul 2013.
- TUNÇOMAĞ, Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990.
- TURAN, Emel: Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Rücu Davaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010. (Rücu)
- TURAN, Ercan: “506 Sayılı Yasanın 10. Maddesi Uyarınca İşverenin Tazmin Sorumluluğu”, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Çoşkun Erbaş'a Armağan Semineri, 5510 Sayılı Yasaya Göre Malullük-Yaşlılık Sigortası İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yeni Gelişmeler, Ankara 2010, 209-232. (İşverenin Tazmin Sorumluluğu)
- TURAN, Ercan: “5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücuan Tazminat Davaları”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:4 Sayı:15 Eylül 2009, 193-211. (5510 Sayılı Yasa)
- TURAN, Ercan: “Anayasa Mahkemesi'nin 2003/10 E., 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasa'nın 26. Maddesine Dayalı Rücuan Tazminat Davaları”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:2 Sayı:6 Haziran 2007, 161-170. (Rücuan Tazminat Davaları)
- UŞAN, M. Fatih: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, 339-539.
- YILMAZ, Halil: “Yapı Denetim Kuruluşlarının, İş Kazalarından Doğan Tazminat Sorumluluğu”, Sicil - İş Hukuku Dergisi, Yıl:8 Sayı:29 Mart 2013, 177-191. (Yapı Denetim Kuruluşları)
- YILMAZ, Süleyman: “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Yeni Hükümler”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:59 Sayı:3 Yıl:2010, 551-578. (Sebep Sorumluluğu)