

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA RÜCU HAKKI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ASLIHAN OKÇU

TEMMUZ 2022

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA RÜCU HAKKI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ASLIHAN OKÇU

DANIŞMAN

PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI

TEMMUZ 2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Aslıhan OKÇU

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığını taahhüt ederim.

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

İMZA SAYFASI

Aslıhan OKÇU tarafından hazırlanan “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu Hakkı” başlıklı bu yüksek lisans tezi Özel Hukuk Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Sezer ÇABRİ

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. Fuat BAYRAM

Kurumu: Marmara Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi:29/07/2022

ÖNSÖZ

Rücu hakkı, Türk Borçlar Kanununun müteselsil sorumluluk hallerinde iç ilişki kapsamında anlam ifade eden, başkasına ait olan bir borcun ifa edilmesi ile kişinin malvarlığında meydana gelen azalmanın telafisi amacıyla doğmuş olan bağımsız bir haktır. Meydana gelmesi ve iç ilişkide bu hakkın kullanılabilmesi için borçlunun payına düşen kısımdan fazlasını alacaklıya karşı ifa etmesi gerekir.

Mevcut bir borç sebebiyle borçlulardan birinin alacaklıya dış ilişkide borcu ifa etmesiyle alacaklı tatmin edilir. Ancak iç ilişkide borçlular arasında, bu kişilerin borcu ne kadar üstlendiklerine bağlı olarak rücu hakkı kullanılır. Rücu hakkının önemi ise bu noktada, kendi payına düşen borçtan fazlasını ödeyen borçlunun tüm külfete katlanmaması ve diğer sorumlulara karşı rücu hakkını kullanarak malvarlığındaki azalmayı telafi etmesidir.

Çalışmamız üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde rücu hakkının dayanağı olan müteselsil sorumluluk iç ve dış ilişki kapsamında değerlendirilmiş, ayrıca halefiyet ile rücu hakkı karşılaştırmalı olarak anlatılmıştır. İkinci bölümde, rücu hakkı iş hukuku anlamında değerlendirilmiş, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi ve işyeri devri hallerinde rücu hakkının kullanılma alanından bahsedilmiştir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise rücu hakkı Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında ele alınmıştır. Rücu davalarının çoğunluğunun 5510 sayılı kanunun 21. maddesi ile ilgili olması sebebiyle özellikle bu kapsamda rücu hakkının nasıl ileri sürülebileceği ve koşulları üzerinde durulmuştur. Ayrıca rücu hakkı, 5510 sayılı kanunun 14., 23., 39. ve 76. maddelerinde düzenlenmiş ve çalışmamızda bu maddelerle bağlantılı rücu hakkı uygulamaları Yargıtay kararlarıyla birlikte detaylı olarak değerlendirilmiştir. Rücu davalarının uygulamada 5510 sayılı kanun kapsamında yaygın olması sebebiyle amacı ve hukuki niteliği üzerinde durulmuş, kimlere karşı ileri sürülebileceği, zamanaşımı ve faiz hakkında açıklama yapılmıştır.

Tez danışmanlığımı üstlenen, tez konumun belirlenmesinde değerli görüşlerini esirgemeyen, tezimin her aşamasında desteğini gördüğüm kıymetli Dekanım, ders hocam, tez danışmanım Prof. Dr. İbrahim Subaşı hocama teşekkür eder ve saygılarımı sunarım. Tez jürimde yer alan Prof. Dr. Sezer Çabri ve Prof. Dr. Fuat Bayram'a değerli görüşleri ve yolumu aydınlatmış olmaları dolayısıyla şükranlarımı sunarım. Ayrıca

Çalışmamda her daim desteğini hissettiğim, tecrubesinden yararlandığım, aynı kürsüde olmaktan onur duyduğum Arş. Gör. Dr. Ömer Uğur’a teşekkür ederim.

Yüksek lisans yapmam konusunda her zaman beni destekleyen, çıktığım bu yolda takıldığım her engelde elimi tutup kaldıran, sevgisini ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim, çok sevdiğim kıymetli babam Cahit Okçu’ya minnettarım. Son olarak en büyük teşekkürümü ise, her zaman akademik alanda ilerlememi isteyen, bu yönde bana yaşamı boyunca destek olan merhume annem Semra Okçu’ya etmek isterim.

Aslıhan OKÇU

İstanbul, 2022.

ÖZET

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA RÜCU HAKKI

Aslıhan OKÇU

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Programı

Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

Temmuz 2022, 159 sayfa

818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 50. ve 51. maddelerinde aynı zarardan birden fazla kişinin sorumlu olması, iki ayrı teselsül halinde düzenlenmişti. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda ise bu ayırım kaldırılmış, müteselsil sorumluluk TBK’nın 61. ve 62. maddelerinde iç ve dış ilişki olarak iki ayrı kapsamda düzenlenmiştir. Rücu hakkı ise iç ilişkide borçluların kendi aralarında ileri sürebildikleri bir hak olarak karşımıza çıkar. İş Hukukunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından her iki işverenin de işçiye karşı dış ilişkide sorumlu olduğu, ancak iç ilişkide asıl işverenin alt işverene karşı rücu hakkının olduğu görülür. İşyeri devrinde ise devreden işveren, devralan işverenle birlikte devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde muaccel olan alacaklardan iki yıl süreyle müteselsil sorumludur. Devralan işveren yaptığı ödemeler sebebiyle devreden işveren yanında çalıştırılan süre ve ücret kapsamında devreden işverene karşı rücu hakkını kullanabilir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk istisnalar dışında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmemiştir. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi ise müteselsil sorumluluk İşK.’da düzenlenmiş olup bu kapsamda rücu hakkı ileri sürülebilir. Sosyal Güvenlik Hukukunda ise iş kazası ve meslek hastalığı ve hastalık halinde işveren ve üçüncü kişilere karşı Kurum, şartların varlığı halinde rücu hakkını kullanabilir. İşverenin sigortalıyı Kuruma süresi içinde bildirmemesi sebebiyle doğan zararlardan işveren ayrıca sorumlu olur. İş kazası ve meslek hastalığının süresi içinde Kuruma bildirilmemesi sebebiyle rücu hükümleri burada da uygulama alanı bulabilir. Uzun vadeli sigorta kolları bakımından rücu hakkı sadece üçüncü kişilere karşı kasti varsa ileri sürülebilir. Genel sağlık sigortası kapsamında yapılan giderler, koşulların oluşması şartıyla işverene Kurum tarafından rücu edilebilir. Ayrıca asıl işveren-alt işveren ve geçici iş ilişkisi kapsamında 5510 sayılı kanunda belirtilen şartların meydana gelmesiyle rücu hakkı ileri sürülebilir.

Anahtar Kelimeler: işçi, işveren, sigortalı, üçüncü kişi, rücu hakkı, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, rücu tazminat, iç ilişki

ABSRTACT

**RIGHT OF RECOURSE IN LABOR AND SOCIAL SECURITY
LAW**

Aslıhan OKÇU

Master Thesis, Department of Private Law, Private Law Program

Advisor: Prof.Dr. İbrahim SUBAŞI

July, 2022, 159 pages

In Articles 50 and 51 of the Code of Obligations No. 818, the liability of more than one person for the same damage was regulated in two separate successions. In the Turkish Code of Obligations No. 6098, this distinction was abolished, and joint liability was regulated in two separate scopes as internal and external relations in Articles 61 and 62 of the TCO. The right of recourse emerges as a right that the debtors can claim among themselves in internal relations. In Labor Law, in terms of the principal employer-subcontractor relationship, it is seen that both employers are responsible for the employee in the external relationship, but the main employer has the right of recourse against the subcontractor in the internal relationship. In the transfer of the workplace, the transferor employer is jointly and severally liable with the transferee employer for two years for the receivables arising before the transfer and due on the date of transfer. The transferor employer may exercise its right of recourse against the transferor employer within the scope of the period and wages employed by the transferor employer due to the payments made. Joint liability in a professional temporary employment relationship is not regulated in the Labor Law No. 4857, with exceptions. In the case of a non-professional temporary employment relationship, joint liability is regulated in the Labor Code, and the right of recourse can be claimed in this context. In Social Security Law, on the other hand, in case of work accident, occupational disease and illness, the Institution may exercise its right of recourse against the employer and third parties, if the conditions exist. The employer shall also be liable for the damages arising from the failure of the employer to notify the insured to the Institution within the due time. The provisions of recourse may also find application here, as work accident and occupational disease are not reported to the Institution in due time. In terms of long-term insurance branches, the right of recourse can be asserted only if it is intentional against third parties. Expenses incurred within the scope of general health insurance can be recourse to the employer by the Institution, provided that the conditions are met. In addition, within the scope of the main employer-sub-employer and temporary employment relationship, the right of recourse can be claimed upon the occurrence of the conditions specified in the Law No. 5510.

Key Words: worker, employer, insured, third person, right of recourse, work accident and occupational disease, illness, recourse compensation, internal relationship

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	ix
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM I

MÜTESELSİL SORUMLULUK VE RÜCU HAKKI

1.BORÇLULAR ARASINDAKİ TESELSÜL.....	4
1.1.Müteselsil Sorumlulukta Dış İlişki	8
1.2.Müteselsil Sorumlulukta İç İlişki ve Rücu Hakkı	11
1.2.1.Genel olarak.....	11
1.2.2.Rücu hakkı	12
1.2.2.1.Rücu hakkının şartları	14
1.2.2.1.1.Alacaklının tatmin edilmesi.....	14
1.2.2.1.2.İfanın geçerli olması	15
1.2.2.1.3.Rücu edilen borçlunun ifadan kaçınma hakkına sahip olamaması	16
1.2.2.2.Rücu hakkının kapsamı	17
1.2.2.3.Rücu hakkının kaybı	18
1.2.2.3.1.Ortak defilerin ileri sürülmemesi.....	18
1.2.2.3.2.Diğer borçluların ifadan haberdar edilmemesi	19
1.2.2.3.3.Müteselsil borçlulardan birinin acze düşmesi	19
2.HALEFİYET	20
3.RÜCU HAKKI VE HALEFİYET İLİŞKİSİ	22

BÖLÜM II

İŞ HUKUKUNDA RÜCU HAKKI

1.ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	24
---	----

1.1.Genel Olarak.....	24
1.2.Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulabilme Koşulları	26
1.2.1.İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalı.....	26
1.2.2.İş asıl işverenin işyerinde yapılmalı.....	27
1.2.3.İş, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olmalı.....	28
1.2.4.Alt işveren işçileri sadece asıl işverence verilen işte çalışmalı	30
1.3.Asıl İşverenin Alt İşveren İşçilerine Karşı Müteselsil Sorumluluğu.....	30
1.3.1.Genel olarak	30
1.3.2.Sorumluluğun kapsamı	33
1.4.Asıl İşverenin Alt İşverene Rücu Hakkı.....	37
2.İŞYERİ DEVRİ	41
2.1.Genel Olarak.....	41
2.2.İşyeri Devrinde Müteselsil Sorumluluk ve Rücu Hakkı.....	43
3.GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ	48
3.1.Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi	49
3.1.1.Genel olarak	49
3.1.2.Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk.....	50
3.2.Mesleki Amaçlı Olmayan Geçici İş İlişkisi.....	53
3.2.1.Genel olarak	53
3.2.2.Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk ve rücu hakkı	54

BÖLÜM III

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA RÜCU HAKKI

1.GENEL OLARAK RÜCU HAKKI	59
2.İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU VE RÜCU HAKKI	61
2.1.Sorumluluğun Koşulları.....	61
2.1.1.İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmiş olması	61
2.1.1.1.İş kazası	61
2.1.1.1.1.Sigortalının kazaya uğraması	62
2.1.1.1.1.1.Sigortalının işyerinde olduğu sırada kazanın gerçekleşmesi	63

2.1.1.1.1.2.İşveren tarafından yürütülmekte olan iş ya da sigortalı kendi ad ve hesabına çalışıyorsa yürütülmekte olan iş sebebiyle kazanın gerçekleşmesi	67
2.1.1.1.1.3.Görev nedeniyle sigortalının işverence asıl işini yapmaksızın başka bir yere gönderilmesi anında kazanın gerçekleşmesi	68
2.1.1.1.1.4.Çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanında emziren kadın sigortalının kazaya uğraması	69
2.1.1.1.1.5.İşverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında sigortalının kazaya uğraması	70
2.1.1.1.2.Kazaya uğrayanın 5510 sayılı yasaya göre sigortalı sayılması.....	71
2.1.1.1.3.Sigortalının geçirdiği kaza sonrasında bedenen ve ruhen zarara uğraması	73
2.1.1.1.4.Kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında nedensellik bağının bulunması	74
2.1.1.2.Meslek hastalığı	75
2.1.1.2.1.Unsurları.....	76
2.1.1.2.2.Meslek hastalığının saptanması.....	77
2.1.2.İşverenin kastı	78
2.1.3.İşverenin iş güvenliği mevzuatına aykırı hareket etmesi.....	79
2.1.4.Kurumun sigortalıya ödeme yapması	84
2.1.4.1.Sigortalıya yapılacak parasal yardımlar.....	84
2.1.4.2.Sigortalıya yapılan sağlık yardımları.....	87
2.1.4.3.Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak olan parasal yardımlar.....	88
2.1.4.3.1.Cenaze giderlerinin ödenmesi	88
2.1.4.3.2.Eş ve çocuklara ölüm geliri bağlanması.....	88
2.1.4.3.3.Evlenme ödeneği	90
2.1.4.3.4.Sigortalının anne ve babasına gelir bağlanması	91
2.1.5.Uygun illiyet bağı	92
2.2.Sorumluluğun Kapsamı	93
2.2.1.Alt sınır olarak iç tavan.....	93
2.2.2.Üst sınır olarak dış tavan	95
2.2.2.1.Genel olarak.....	95
2.2.2.2.Tavan hesabında kullanılan veriler.....	96
2.2.2.2.1.Yaşam süresi	96
2.2.2.2.2.Hak sahiplerine pay ayrılması	98

2.2.2.2.3.Kusurun belirlenmesi	99
2.2.2.2.4.Sigortalının ücreti	101
3.SİGORTALILARIN KURUMA BİLDİRİLMEMESİ SEBEBİYLE RÜCU HAKKI	103
3.1.İşverenin Sigortalıyı Kuruma Bildirmemesi Sebebiyle Sorumluluğu	103
3.2.Sorumluluğun Koşulları	105
4.İŞVERENİN KANUNİ SÜRE İÇERİSİNDE İŞ KAZASINI KURUMA BİLDİRMEMESİNDEN DOĞAN RÜCU HAKKI	108
5.İŞVERENİN KANUNİ SÜRE İÇERİSİNDE MESLEK HASTALIĞINI KURUMA BİLDİRMEMESİNDEN DOĞAN RÜCU HAKKI	109
6.SİGORTALININ BÜNYESİ BAKIMINDAN UYGUN OLMAYAN İŞTE ÇALIŞTIRILMASI SEBEBİYLE İŞVERENE RÜCU HAKKI	110
7. ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN FİİLLERİ SEBEBİYLE RÜCU HAKKI	112
8. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI KAPSAMINDA KURUMUN ÜÇÜNCÜ KİŞİYE RÜCU HAKKI	115
9.GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMINDA RÜCU HAKKI	117
10.HASTALIK SİGORTASI KAPSAMINDA RÜCU HAKKI.....	118
10.1.Genel Olarak Hastalık Sigortası	118
10.1.1.Yapılacak olan sağlık yardımları	119
10.1.2.Geçici iş göremezlik ödeneği.....	120
10.2.İşverenin Kurum Karşısında Sorumluluğu ve İşverene Rücu Hakkı	122
10.3.Üçüncü Kişinin Sorumluluğu ve Rücu Hakkı	123
11.ÜÇLÜ İLİŞKİLER KAPSAMINDA RÜCU HAKKI.....	124
11.1.Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Rücu Hakkı	124
11.2.Geçici İş İlişkisinde Rücu Hakkı	128
12.5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA RÜCU DAVALARI.....	130
12.1.Kurumun Dava Hakkının Hukuki Niteliği.....	130
12.2.Rücu Davalarında Sorumluluğun Amacı	134
12.3.Rücu Davalarında Husumet	136
12.4.Rücu Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme	139
12.5.Rücu Alacağına Zamanaşımı ve Faiz	141
SONUÇ.....	143
KAYNAKÇA	147

KISALTMALAR

a.g.e.	: adı geçen eser
AIY	: Alt İşverenlik Yönetmeliği
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
a.g.t.	: Adı Geçen Tez
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu
bkz.	: bakınız
bs.	: baskı
C.	: cilt
E.	: Esas
f.	: fıkra
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İBHKG	: İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu
İBK	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İşMahK.	: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
K.	: Karar
Kurum	: Sosyal Güvenlik Kurumu
m.	: madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
Sa.	: Sayı

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
T.	: Tarih
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl

GİRİŞ

Bir borç ilişkisinde tüm borçluların dış ilişkide alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olması karşısında, üstlendiği borcun fazlasını ifa eden borçlunun diğer borçlulara karşı iç ilişkide rücu hakkı bulunur. Rücu hakkının kapsamı, her bir borçlunun toplam borcu hangi oranda üstlendiğine bağlı olup, işin niteliği başka bir netice doğurmuyorsa her bir borçlu borçtan eşit miktarda sorumlu olur.

İş Hukukunun doğuşu ile birlikte yeni hakların ve kurumların oluşmasında sosyal, ekonomik, siyasi ve teknolojik gelişmeler etkili olmuştur¹. Bu gelişmelerden biri alt işverenlik uygulamasıdır. Alt işverenlik uygulamasının ortaya çıkmasının ana nedeni, uzmanlık gerektiren işlerin ortaya çıkması, teknolojik ve ekonomik gelişmeler ışığında işgücünde maliyetin azaltılması ile toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve sendika haklarının etkileridir². Alt işveren kural olarak işçilerin haklarını ödemekle yükümlü tutulmuştur. Ancak bazı durumlarda asıl işveren de işçi alacaklarını ifa edebilir. Bu durumda asıl işveren alt işverene karşı rücu hakkını kullanabilir.

Rücu hakkının söz konusu olduğu diğer bir hal geçici iş ilişkisidir. Geçici iş ilişkisi mesleki amaçlı kurulabildiği gibi mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi şeklinde de kurulabilir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk açıkça kanunda düzenlenmemiştir. Ancak İş Kanunu'nuzun 7. maddesinde geçici işçi çalıştıran işveren, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle yükümlü tutulmuştur. Ücret ödenmemişse bu durumda geçici işveren özel istihdam bürosunun alacağından mahsup ederek en çok üç aya kadar olan işçi ücretlerini banka hesabına yatırır. Müteselsil sorumluluk mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi kapsamında kanunda düzenlenmiş olup geçici işveren ve asıl işveren ücretin ödenmemesinden, sosyal sigorta primlerinden ve işçiyi gözetme borcundan müteselsil sorumludur. Bu müteselsil sorumluluğun bir sonucu olarak iç ilişkide geçici işveren asıl işverene karşı rücu hakkını ileri sürebilir.

¹ Münir Ekonomi, "Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik'e Saygı, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, (İstanbul: Legal, 2008), s. 21.

² Ali Güzel, "Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri", *Çimento İşverenler Dergisi*, C. 7 Sa. 5 (1993), s. 7.

İş Hukuku kapsamında rücu hakkının gündeme geldiği diğer bir konu olan işyeri devrinde ise devir ile birlikte iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve yükümlülükler devralan işverene geçer. Ancak devreden işveren de işçinin, kendi işyerinde çalıştığı süre ve ücretle sınırlı olarak işçilik haklarından iki sene süreyle sorumlu olur. Ancak kıdem tazminatı bakımından bu iki yıllık süre uygulanmaz. Devralan işveren işçi alacaklarını ifa ettiği anda, devreden işverene rücu hakkını bu kapsamda ileri sürebilir.

Sosyal Güvenlik Hukuku'nda ise iş kazası ve meslek hastalığı ya da hastalık sebebiyle Kurumun yaptığı ödemeler ve giderler rücu davası ile işveren ve üçüncü kişilerden talep edilebilir. Ancak bu dava için bazı koşullar aranmış olup bu koşulların gerçekleşmesiyle birlikte Kurum rücu hakkını kullanabilir. Rücu edilecek miktar iç ve dış tavan şeklinde hesaplanarak husumet yöneltilebilir.

Sigortalı çalıştırma olgusunun işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna süresi içinde bildirilmemesi veya geç bildirim yapılmışsa bildirim tarihinden önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı işveren sorumludur. Bu kapsamda sorumluluğun doğması için hiçbir koşul aranmamış olup işveren tarafından kuruma bildirim yapılmamış olması yeterlidir.

İş kazası ve meslek hastalığının belirtilen sürede Kuruma bildirilmemesi neticesinde Kurumun yapmış olduğu ödemeler yine işverene rücu edilebilir. İş kazası ve meslek hastalığının bildirilmemesi sebebiyle işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk iken meslek hastalığının eksik ve yanlış bildirilmesinde işverenin kastı aranır.

İşe girişte rapor alınmayan veya rapora aykırı şekilde bünyesinin elvermediği işte çalıştırılan sigortalı, çalışmasından dolayı hastalığa yakalanırsa geçici iş göremezlik ödeneğinden ve sağlık yardımlarından işveren sorumlu olur ve Kurum rücu hakkını kullanabilir.

Üçüncü kişilere karşı rücu hakkının ileri sürülebilmesi iki halde mümkündür. İlk olarak iş kazası ve meslek hastalığı ve hastalık üçüncü kişilerin kusuru ile meydana gelmişse bu durumda sigortalı ve hak sahiplerine yapılan ve ilerde yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı üçüncü kişilere rücu edilebilir. İkinci halde ise üçüncü kişinin kasıtlı bir hareketi sebebiyle sigortalının malul hale gelmesi veya ölümü neticesinde Kurumca bağlanan gelirin ilk peşin

sermaye değerinin yarısı için üçüncü kişiye karşı rücu hakkı ileri sürülebilir. Bu kapsam sadece aktif sigortalıya bağlanan gelir için öngörölmüştür.

İşverenin sağlık yardımlarını geciktirmesi neticesinde sigortalının malul kalması, malullük oranının artması ve tedavi sürecinin uzaması sonuçları doğmuşsa, işverenin kusuru ve kusurla zarar arasında nedensellik bağı olması şartıyla sorumlu tutulabilir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk ise 5510 sayılı kanunun 12. maddesinde düzenlenmiştir. Kurum alacaklarından üçlü ilişkilerde her iki işveren de müteselsil sorumludur ve Kurum yaptığı gider ve ödemeleri her iki işverene de yükleyebilir.

Rücu davaları ile Kurumun ekonomik olarak zayıflamasının önüne geçilir. Ayrıca bu davalar işverenleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almaya yönlendirir. Rücu davaları, işveren ve üçüncü kişilere karşı yöneltilebildiği gibi, bir trafik kazasının meydana gelmesi durumunda zorunlu mali sorumluluk sigortacısına da yöneltilebilir. Ayrıca işverenin iflası halinde iflas idaresine, tasfiye halindeki şirkete karşı tasfiye memurlarına, asıl işveren ve alt işverene, geçici işverene, sigortalının ölümü halinde mirasçılara karşı rücu hakkı dava edilebilir. Uygulamada sıkça rücu tazminat davaları görölmekte, Kurum iç ve dış tavan hesaplamaları ile bu kişilere karşı rücu hakkını kullanabilmektedir.

BÖLÜM I

MÜTESELSİL SORUMLULUK VE RÜCU HAKKI

1. BORÇLULAR ARASINDAKİ TESELSÜL

Bir borç ilişkisinde iki tarafın bulunuyor olması, her iki tarafın da tek bir kişiden oluşması zorunluluğunu doğurmaz. Bazı durumlarda borçlu veya alacaklıların birden fazla kişiden oluşması mümkündür³. Borçlu tarafın birden fazla olması halinde müteselsil borçluluk durumu ortaya çıkabilir. Bu durum taraf iradesi, edim niteliği ya da kanundan doğan bir sebeple meydana gelmiş olabilir⁴.

Doğmuş olan bir zarardan birden fazla şahsın aynı veya farklı sebeplerle sorumlu tutulması ve zararın tamamının tazmini için zarar görenin birden çok şahıstan talepte bulunabildiği sorumluluk, müteselsil sorumluluktur⁵. Türk Borçlar Kanunu m. 162’de belirtildiği üzere, “birden çok borçlu” kavramı müteselsil sorumluluğu karakterize eden ilk unsurdur. Ancak birden çok borçlunun bulunduğu her durum müteselsil borç ilişkisine yol açmayabilir. Çünkü müteselsil sorumluluk birlikte sorumluluğun bir türü olup, diğer türlerden ayırt edilerek inceleme yapılmalıdır⁶.

³ Hilal Alkılıç Balcı, “4857 sayılı İş Kanunu’nda Müteselsil Sorumluluk Halleri”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, 2020), s. 3.; Murat Canyürek, *Müteselsil Borçlulukta İç ve Dış İlişkiler*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2003) s. 5.; Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin, 2021), s. 315.

⁴ Turgut Akıntürk, *Müteselsil Borçluluk*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1971), s. 5.; Fevzi Necmeddin Feyzioğlu, *Borçlar Hukuku Umumi Hükümler*, C. 2, (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1969), s. 248.; Canyürek, a.g.e. s.5.

⁵ Sebanur Aşık Zerdali, *Müteselsil Sorumlulukta Zarar Verenlerin Birbirine Karşı Rücu İlişkisi*, (Ankara: Seçkin, 2021) s. 19.; İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2019), s.167.

⁶ Nurcihan Dalcı Özdoğan, *Müteselsil Sorumluluk*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2015), s. 41.

Müteselsil sorumluluk kapsamında borcun tamamından sorumlu olan borçlulara karşı alacaklı dilediği borçluya karşı borcun ifası talebinde bulunabilir. Ancak önemli olan nokta, borcun muacceliyet kazanıp kazanmadığıdır. Bir hukuki işlemde her borçlu için ayrı ayrı vade belirlenmişse, muacceliyet kazanan borç için ancak borçlulara karşı takip yapılabilir⁷.

Müteselsil borçlulukta ise borç altına giren her borçlu alacaklıya karşı birbirlerine sıkı sıkıya bağlıdır⁸. Müteselsil borçluluk, her borçlunun alacaklı karşısında borcun tamamından sorumlu olmasını sağlamakla birlikte borçlulardan biri veya birkaçının borcu ifası ile diğer borçlulara borçtan kurtulma imkânı vermektedir⁹.

Borç kavramı borçlunun yerine getirmesi gereken edim iken; sorumluluk, borçlunun edimini ifa etmemesi karşısında alacaklının kanuni yollarla alacağını elde etmesi anlamına gelir ve bu kavramlar çoğu kez birbiri ile bağlantı içerisinde bulunur¹⁰. Ancak müteselsil sorumluluk kavramı, müteselsil borçluluk kavramı yerine kullanılsa da aslında birbirinden farklı iki hukuki durumu ifade ederler¹¹. Ortak özelliklerinin olması yanında bazı durumlarda bu iki kavramın farklılıkları da söz konusu olabilir¹². Ancak TBK'nın 162. maddesi vd. maddelerindeki teselsül hükümlerinin genel hüküm olması sebebiyle mevzuatta müteselsil sorumluluk düzenlemesinde boşluk olduğu hallerde uygulanabilirlik koşuluyla bu madde hükümleri kıyasen uygulanabilir¹³.

⁷ “Borcun muacceliyeti eğer alacaklının ihbarına bağlı olarak gerçekleşecekse bu durumda kendisine ihbarda bulunulan borçlu açısından bir sonuç doğacağı açıktır. Vade belirli ya da belirlenebilir değilse, her bir müteselsil borçluya karşı ayrı ayrı ihbarda bulunulması muacceliyet bakımından şarttır.” Canyürek, s.15.

⁸ Kadir Berk Kapancı, *Birlikte Borçlulukta Borçlular Arasındaki İlişkiler*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014), s.23.

⁹ Kapancı, a.g.e., s.24.; Şaban Kayıhan ve Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin, 2018), s. 375.; Oğuz Sadık Aydos, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin, 2022), s. 172.

¹⁰ Şeref Güler, *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunundaki Uygulaması*, (Ankara: Seçkin, 2021), s.23.

¹¹ Aşık Zerdali, s.20.

¹² “İki kavram açısından borçluların edimin tümünden sorumlu olması, alacaklının edimi bir veya bir kısım borçludan talep edebilmesi, borçlulardan birinin edimi ifası ile diğer borçluların o oranda borçtan kurtulmaları ortaktır. Ancak taraf iradeleri ile gerçekleşmiş müteselsil borçluluk ilişkisinde, borçlu alacaklıya kişisel ilişkiden kaynaklı kişisel defileri, ortak defî ve itirazları sınırlama olmaksızın ileri sürebilirken, müteselsil sorumlulukta dış ilişkide ileri sürülmesi mümkün değildir. İç ilişkide ise, müteselsil borçlulukta alacaklıya karşı eşit miktarda sorumluluk söz konusu iken haksız fiile dayalı müteselsil sorumlulukta kusur ve tehlike yoğunluğuna göre paylaşım gerçekleştirilecektir.” Aşık Zerdali, a.g.e., s.21.

¹³ Aşık Zerdali, a.g.e., s. 22.

Müteselsil borç ilişkisinin tek mi yoksa borçlu sayısı kadar dar anlamda bir borç ilişkisi mi olduğu tartışmalı bir konudur. Görüşlerden biri ortak hukukta “korreal borç” adı verilen borcun tekliği teorisinin söz konusu olduğudur¹⁴. Günümüzde zayıflamış olan “borcun tekliği teorisi”ne göre birden çok borçlu ve tek edim mevcuttur¹⁵. Borçlular ifa yeri ve zamanı, zamanaşımı, ceza koşulu bakımından tamamen ve her yönden aynı hükümlere tabiidir¹⁶. Bu görüşte borcun bir borçlu tarafından tamamen ya da kısmen ifası halinde, ifa edilen borç oranında, diğer borçluların borçtan kurtuldukları ileri sürülür¹⁷. Edimin aynı olmasının diğer bir sonucu ise borçluların, borcun sebebi ve konusu hakkındaki defileri alacaklıya karşı kullanabilmeleridir¹⁸.

Bugün çoğunlukla savunulan ve Türk/İsviçre Hukukunda da benimsenen “borcun çokluğu teorisi”nde ise borçlu sayısı kadar borç mevcuttur¹⁹. Borçlular ifa zamanı, zamanaşımı, borcun ifa edilmemesi vb. durumlarda farklı hükümlere tabiidir²⁰. Hatta bu görüş ile birlikte her bir borçlunun yerine getirmesi gereken edimin diğerlerinden farklı olduğu da kabul gören diğer bir durumdur²¹. Birden çok borç ilişkisinin var olması ile birlikte bu ilişkiler arasında ifa amacıyla birlik olduğu ifade edilir. Ayrıca borçlular arasında ortak defilerin mevcut olması da tamamen bağımsız borçların meydana gelmediğini gösterir²². Bu nedenle doktrinde de ifade edildiği üzere borçlar arasında nispi bir bağımsızlık bulunduğu kabul edilir²³. TBK’da da borcun çokluğu teorisi görüşünün benimsendiği görülür²⁴. Ancak bazı maddelerin teklik teorisi görüşüne uygun olduğu belirtilir²⁵.

¹⁴ Akıntürk, s.48 vd.; Canyürek, s. 11.

¹⁵ Ayşenur Şahin Caner, *Türk Borçlar Hukukunda Müteselsil Borçluluk*, (İstanbul: On İki Levha, 2017), s.37.; Akıntürk, a.g.e., s. 48; Canyürek, a.g.e., s. 12.

¹⁶ M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.2, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021), s. 477.

¹⁷ Faruk Acar, *Türk İsviçre Medeni Hukukunda Alacaklılar Arasında Teselsül*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2003), s. 96.

¹⁸ Şahin Caner, s. 37.

¹⁹ Kürşat Turanboy, “Müteselsil Sorumluluk Kavramı ve Müteselsil Sorumlulukta Borçlar Kanunu Tasarısının Hükümleri”, *e-Akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Dergisi (Çevrimiçi)*, Sa.94, (2009), s. 1.; Akıntürk, s. 70; Canyürek, s.12.; Acar, s. 9.

²⁰ Alkılıç Balcı, s.7.

²¹ Oğuzman ve Öz, s.477.

²² Şahin Caner, s. 41.

²³ Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7.bs., (İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993), s. 289.; Oğuzman ve Öz, s. 478.; Şahin Caner, a.g.e., s. 41.; Feyzioğlu, s. 253.

²⁴ Aydos, s. 173.

²⁵ “TBK 166/II’de borçluların birinin borcunun sona ermesi karşısında diğer borçluların borçlarının sona ermemesi, TBK 164’de kişisel ve ortak defilerin farklı düzenlenmesi, TBK 160/II’de

Alacaklı alacağı için müteselsil borçlulardan dilediğine karşı TBK'nın 163. maddesinin 1. fıkrası uyarınca borcun tamamı veya bir kısmının ifası için başvurabilir²⁶. Borçlular borcun tümünden sorumlu olup borcun bir kısmının diğer borçlulardan talep edilmesini ileri süremezler²⁷.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda aynı zarardan birçok şahsın sorumlu olması 50. ve 51. maddelerde iki ayrı teselsül hali olarak düzenlenmişti²⁸. 6098 sayılı TBK'da tam ve eksik teselsül ayrımı kaldırılmış, her iki durum da müteselsil sorumluluk kapsamına alınmış ve böylece müteselsil sorumluluk için aynı sebep ya da farklı sebeple zarara neden olma arasında fark olmadığı hükme bağlanmıştır²⁹.

Birden fazla kişinin aynı zarardan sorumlu olması durumunda, zarar verenlerle zarara uğrayan arasındaki ilişki dış ilişki, tazminat ödenmesi sonrasında zarar verenler arasındaki ilişki de iç ilişki olarak karşımıza çıkar³⁰. 6098 sayılı TBK'nın 61. maddesinde müteselsil sorumluluk dış ilişkide *“birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır”* şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre birden fazla kişinin aynı veya farklı sebeplerle

zamanaşımından feragatin diğer borçluları etkilememesi çokluk teorisine uygundur. Ancak TBK 155/I'de zamanaşımının bir borçluya karşı kesilmesi durumunda diğer borçlulara karşı da kesilmesi, TBK 164'te borcun nedeni ve konusu kapsamında ileri sürülecek defilerden her borçlunun yararlanması, TBK 166/I'de alacaklıyı tatmin eden borçlunun tatmin oranı kadar diğer borçlular için de borcun sona ereceğini düzenleyen hükümleri ise teklik görüşüne uygundur.” Oğuzman ve Öz, s. 478.; Şahin Caner, s. 42.

²⁶ Feyzioğlu, s. 260.; Aydos, s. 176.; Canyürek, s. 13.

²⁷ Alkılıç Balcı, s.9.

²⁸ “BK m. 50'de birçok şahsın birlikte kusurları ile aynı zarara sebebiyet vermeleri durumu tam teselsül hali, 51. maddesinde aynı zarara farklı nedenlerle sebep olma hali ise eksik teselsül olarak belirtilmişti. Her ne kadar tam teselsül ve eksik teselsül ayrı olarak düzenlenmiş ise de borcun sorumlular arasında herhangi birinden talep edilebilmesi ve alacaklının bir defada tatmin edilmesi bu ayrımın anlam ifade etmediğini açıkça ortaya koymaktaydı”. Şahin Caner, s.15-16.; “BK 50. maddede belirtilen sorumlulukta rücu hakkı hâkimin takdiri ile belirlenmekteydi. Ayrıca BK 51. maddede belirtildiği üzere farklı sebeplerle zarara neden olan kişilere karşı ileri sürülecek rücu hakkı ile ortak kusuruyla aynı zarara birden fazla kişinin sebep olması halinde ileri sürülecek rücu hakkı aynı hükümlere tabi tutulduğundan tam teselsül eksik teselsül ayrımının isabetli olmadığı belirtilmekteydi” Dalcı Özdoğan, s. 80-81.; “BK 50. maddesinde rücu hakkı sahibi olan kişi müteselsil borcu ifa ettiği oranda alacaklı haklarına halef olmaktadır. Bu hükme göre rücu hakkı halefiyetle güçlendirilmişti ve borçlu kefalet ya da ispat araçlarının alacaklıdan kendisine teslim edilmesini ayrıca talep hakkına sahipti. Eksik teselsülde ise borçlunun halefiyetten yararlanamayacağı görüşü uygulamada ve doktrinde hâkim görüşü.” Görüş için bkz. Kemal Tahir Gürsoy, “Birden Fazla Kimselerin Aynı Zarardan Sorumluluğu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.30 Sa.1, (1973), s. 66.; Haluk Tandoğan, *Türk Mes'uliyet Hukuku*, (İstanbul: Vedat Yayıncılık, 2010), s. 384.

²⁹ Aşık Zerdali, s.23.

³⁰ Aşık Zerdali, a.g.e., s.40.; Canyürek, s. 23.

zarara neden olması durumunda müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulama alanı bulacağı hükme alınmıştır. TBK 62. maddesi uyarınca iç ilişki ise “*tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur. Tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için, diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olur*” şeklinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre dış ilişkide kendi payından fazlasını alacaklıya ödemiş olan müteselsil borçlunun iç ilişkide diğer borçlulara karşı rücu hakkının olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kusurun ve tehlike yoğunluğunun da dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

1.1. Müteselsil Sorumlulukta Dış İlişki

TBK’nın 61. maddesindeki düzenleme BK’nın 50. maddesinden farklı olarak “asıl fail, yardımcı olan, teşvik eden veya yataklık eden” ayrımına gitmemiş, ortak kusura ne oranda katıldıkları göz ardı edilerek borçluların her birinin müteselsil sorumlu oldukları hükme bağlanmıştır³¹.

Müteselsil sorumlu olanlar, zararın tamamından zarar görene karşı sorumludur. Zarar gören, zararın tamamını veya bir kısmını dilediği sorumludan isteyebilir³². Borç tamamen ifa edilinceye kadar alacaklıya karşı borçluların müteselsil sorumluluğu devam eder³³.

Alacaklı, borçluların tamamı veya birkaçından, edimin tamamının veya bir kısmının ifasını isteyebilir. İfasını talep ettiği edimin muaccel olması gerekmeyle birlikte kendisine başvurulmuş borçlu, kendi borcundan fazlasının talep edilmiş olduğunu iddia

³¹ Aşık Zerdali, a.g.e., s. 40.

³²“Zarar görene böyle bir seçim hakkının tanınması aynı zamanda tahsil ve ispat kolaylığı da sağlayacaktır. Zarar gören, davasını en az ispat aracı sağladığı zarar verene yönlendirebileceği gibi tahsil etme bakımından en elverişli olacak zarar verene de yönlendirebilir. Yerleşim yeri yurt dışında olan, borca batık durumda bulunan zarar verene davanın yöneltilmemesi ciddi anlamda zarar görene avantaj da sağlayacak bir durumdur.” Aşık Zerdali, a.g.e., s. 41.; Ömer Ekmekçi, Başak Baysal, İrem Yavnak Namli, *Uygulamalı Tazminat Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha, 2022), s. 108.; Serkan Ayan, “Müteselsil Borçlulukta Rücu Zamanaşımına İlişkin Bazı Sorunlar”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.24, Sa.4, (2020), s. 5. Erdoğan, *Borçlar Hukuku*, s. 169.; Ünlütepe, s. 317.; Akıntürk, s. 162; Canyürek, s. 24.

³³ Şahin Caner, s. 193; Canyürek, a.g.e., s.25.; Akıntürk, a.g.e., s.162.

ederek ifadan kaçınmaz³⁴. Hatta borçlular arasında yapılmış olan borçtan sorumlu olmama yönündeki anlaşma da alacaklı bakımından anlam ifade etmez³⁵. Muaccel olan borç için alacaklı, borçlulara aynı anda ifayı yöneltebildiği gibi farklı zamanlarda da talepte bulunabilir; icra takip ya da dava açma hakkını kullanabilir³⁶.

Alacaklının dilediği borçluya karşı müracaat hakkını kullanabilmesi, kendisine güvence sağlar. Bu nedenle alacaklı borçluların aczinden etkilenmeden ödeme yapabilecek en uygun borçludan birine ya da tamamına müracaat hakkını kullanabilir³⁷. Ancak şu da belirtilmelidir ki alacaklının bu müracaat hakkı borçlu ve alacaklı arasında yapılacak sözleşme ile sınırlandırılabilir³⁸.

Dış ilişki bakımından alacaklının hakları yanında yükümlülükleri de bulunur. TBK 168/2’de “*alacaklı diğerlerinin zararına olarak borçlulardan birinin durumunu iyileştirirse, bunun sonuçlarına katlanır*” şeklindeki düzenlemeyle alacaklının yükümlülüğü açıkça belirtilmiştir. Alacaklının, müteselsil borçlulardan birine veya birkaçına sağladığı menfaat diğer borçluların zararına bir durum teşkil ettiği anda alacaklı sonucuna katlanır. Yani alacaklının borçlulardan birine sağladığı menfaat neticesinde diğer borçluların rücu hakkını kullanamadığı ya da sınırlı kullandığı durumlarda meydana gelen zararlardan alacaklı sorumlu olur³⁹.

Müteselsil borçlulardan birine karşı takip yapılması ve dava açılması diğer borçlulara karşı hakkın kullanılmasını engellemez⁴⁰. Fakat bir borçlu aleyhine alınmış olan mahkeme hükmüne dayanarak diğer borçlulara karşı takip yoluna gidilemez. Bu borçlular hakkında ayrı bir hüküm alınarak hukuki bir sonuca gidilebilir⁴¹. Eğer borç herhangi bir borçlu tarafından ifa edilmiş ise borç sona erer⁴².

³⁴ ; Murat Doğan, Gökhan Şahan, İsmail Atamulu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin, 2021), s.340.; Gülsüm Tatar, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk”, (Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2017), s. 20.; Şahin Caner, s. 193; Akıntürk, s. 163; Canyürek, s. 26.

³⁵ Canyürek, a.g.e., s. 26; Şahin Caner, a.g.e., s. 194.

³⁶ Canyürek, a.g.e., s. 25.

³⁷ Canyürek, a.g.e., s. 27.

³⁸ Şahin Caner, s. 195.

³⁹ Feyzioğlu, s. 277.; Canyürek, s. 33.; Şahin Caner, a.g.e., s. 201.; Aydos, s. 178.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 21.

⁴⁰ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.286.; Feyzioğlu, s.261.; Canyürek, a.g.e., s.36.; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 341.; Akıntürk, s. 163

⁴¹ Oğuzman ve Öz, s. 486.; Aydos, s. 176.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 21

⁴² Aşık Zerdali, s.41.

Müteselsil sorumlulukta şartların mevcut olması durumunda zarar görene karşı defi ve itirazları ileri sürebilmek mümkündür. TBK'nın 164. maddesinde bu durum ortak ve şahsi defiler olarak ikiye ayrılmıştır. Müteselsil borcun hukuki nedeni ve konusundan doğmuş olan savunmaları her borçlunun ileri sürebilmesi olarak ortak savunma halleri düzenlenmiştir⁴³. Ortak defiler dış ilişkide tazminat hesaplamasında dikkate alınır⁴⁴. Müteselsil borcun dayandığı sözleşmenin geçersizliği, borcun sona erdiği savunması ortak savunma olarak ele alınır⁴⁵. Kişisel defiler ise her bir borçlunun borcun nedeni ve konusu dışında alacaklı ile kendi aralarındaki ilişkiden kaynaklanan nedenleri belirterek ifadan kaçınmasıdır⁴⁶. Borçlunun sözleşme yapma anında irade sakatlığının bulunduğunu, zamanaşımı süresinin dolduğunu, alacaklının kendisini ibra ettiğini, alacaklıdan olan alacağı ile kendi borcunun takas ettiğini ileri sürmesi şahsi defilere örnek olarak verilebilir⁴⁷. Bu durum çokluk ilkesinin bir gereği olmakla birlikte alacaklıya karşı kullanılan bu defiler, sadece kullanan borçlu hakkında hüküm ve sonuç doğurur⁴⁸. Doktrin ve uygulamada, borçlunun bu hakkını dış ilişkide ileri sürüp süremeyeceği tartışmalı bir konudur. 818 sayılı BK döneminde tam teselsül mevcutsa dış ilişkide kişisel defilerin ileri sürülemeyeceği, eksik teselsülde ise ileri sürülebileceği görüşü hâkimdi⁴⁹. Doktrinde daha sonra ağırlık kazanan görüş ise, borçluların hafif kusurunun tazminat miktarında indirim yapılması için göz önünde bulundurulacağı ve bu miktarla sorumluluğun sınırlı olmasıdır⁵⁰. Bu görüşe göre, kusuru olmayan borçlunun sorumluluğuna gidilemez ve tamamen kusurlu olacak şekilde tüm zarardan sorumlu tutulmaları dürüstlük ve hakkaniyete aykırı olur⁵¹. Son

⁴³ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 301.; Şahin Caner, s. 224.; Kayıhan ve Ünlütepe, s. 377.; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 341.; Akıntürk, s. 165.; Tatar, "Müteselsil Sorumluluk", s. 24

⁴⁴ Aşık Zerdali, s.43.

⁴⁵ "Borcun mevcudiyetine engel olan hallere örnek olarak, müteselsil sorumluluğun doğmasına neden olan sözleşmede şekle aykırılık, imkânsızlık, hukuka ve ahlaka aykırılık, alacaklının fiil ehliyetinin bulunmaması verilebilir. Borcun sona erdiğine dair ortak savunma hallerine örnek olarak, takas ileri sürülmesi, borcun zamanaşımına uğraması, borcun ifası, alacaklının temerrüdü verilebilir." Şahin Caner, s. 225.; Oğuzman ve Öz, s. 488-489.; Ünlütepe, s. 318.; Akıntürk, s. 165.

⁴⁶ Feyzioğlu, s. 267.; Şahin Caner, a.g.e., s. 240.; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 341.; Ünlütepe, a.g.e., s. 318.; Tatar, "Müteselsil Sorumluluk", s. 26.

⁴⁷ Oğuzman ve Öz, s. 487.; Akıntürk, s. 169.

⁴⁸ Feyzioğlu, s. 264.; Şahin Caner, s. 241.; Akıntürk, a.g.e., s. 169.

⁴⁹ Akıntürk, a.g.e., s. 138.; Metin Gürkanlar, *Bir Zarara Birlikte Neden Olan Birden Çok Kişinin Sorumluluğu*, (Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları, 1982), s. 98.

⁵⁰ Gürkanlar, s. 97 vd.

⁵¹ Aşık Zerdali, s. 44.

dönemde hâkim olan görüş, borçlu sayısı kadar borç ilişkisi olduğu, bireysel olarak gerçekleşen indirim sebebinin dış ilişkide ileri sürülmesi gerektiğidir⁵².

1.2. Müteselsil Sorumlulukta İç İlişki ve Rücu Hakkı

1.2.1. Genel olarak

Müteselsil borç, borçluların alacaklı karşısında durumu bakımından dış ilişkide önem arz ederken, borçluların kendi aralarındaki ilişki bakımından da farklı nitelikte önem taşır. Dış ilişkide teselsül hükümleri uygulama alanı bulurken, iç ilişkide borçluların sorumluluk payları göz önünde bulundurulur⁵³. Alacaklıya ifada bulunan borçlunun diğer borçlulara karşı rücu hakkını kullanabilmesi ve ifa miktarınca diğer borçlulara karşı hissesi oranında başvurabilmesi iç ilişki olarak değerlendirilir⁵⁴.

Bir hukuki işlem neticesinde borçlular edimin tamamından sorumlu olmayı üstlenirken, kendi aralarında ayrıca bir hukuki ilişki veya menfaat ilişkisi olduğu tespit edilebilir. Böyle bir durum olmasa bile alacaklının tatmin edilmesiyle bu ilişki zaten doğmuş olur. Bu halde kendi payından fazlasını ifa eden borçlulardan her biri diğer borçlulara karşı “rücu hakkı” kapsamında başvuruda bulunabilir⁵⁵.

Müteselsil borçluluk kavramı içerisinde bir borçlunun alacaklı karşısında borcun tümünün ifa edilmesi ile yükümlü olması, borçlular arasındaki ilişki bakımından tüm sonuçların kendi üzerinde gerçekleşmesi sonucunu doğurmaz. Borçlular arasında paylaşma, kendi üzerine düşen edimden fazlasını yerine getiren borçlu açısından diğerlerine başvuru yapma imkânı sağlar⁵⁶.

Rücu hakkı şeklinde ifade edilen bu başvurma hakkının kullanılması TBK m. 167/1’de düzenlenmiştir. Buna göre “aksi kararlaştırılmadıkça veya borçlular arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinden anlaşılmadıkça, borçlulardan her biri, alacaklıya yapılan

⁵² Ayrıntılı bilgi için bkz, Aşık Zerdali, a.g.e., s.42-43-44-45.

⁵³ Aşık Zerdali, a.g.e., s.48.; Ayan, “Bazı Sorunlar”, s. 15.

⁵⁴ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.72.; Ünlütepe, s. 319.; Akıntürk, s. 207.

⁵⁵ Akıntürk, a.g.e., s. 207.; Canyürek, s. 108.; Şahin Caner, s. 253.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 38

⁵⁶ Oğuzman ve Öz, s. 500.; Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 110.; Erdoğan, *Borçlar Hukuku*, s. 170.; Ünlütepe, s. 319.

ifadan, birbirlerine karşı eşit paylarla sorumludurlar”⁵⁷. Ancak bazı durumlarda özel bir anlaşma ile borcun paylaşımı yoluna gidilmemiş olsa dahi işin niteliğinden eşit bir paylaşım olmayacağı açıkça anlaşılabilir. Örneğin; adi ortaklık meydana getiren kişiler, alacaklı karşısında müteselsil bir borç altına girdikleri takdirde iç ilişkide borcun nasıl paylaşılacağı konusu ortaklığın giderlerine katılım oranlarına göre tayin edilir⁵⁸. Borcun özelliği ve işin niteliğinden iç ilişkide herhangi bir yük altına girmedeği anlaşılan müteselsil borçlu, alacaklıya ödeme yaptığı takdirde ödemenin tümünü diğer borçlulara rücu edebilir⁵⁹.

Alacaklıya ifade bulunan borçlulardan her birinin mevcut borçtan sorumluluğu iç ilişkiye göre tespit edilmektedir. TBK m. 167/2’ye göre *“kendisine düşen paydan fazla ifade bulunan borçlunun, ödediği fazla miktarı diğer borçlulardan isteme hakkı vardır. Bu durumda borçlu, her bir borçluya ancak payı oranında rücu edebilir”*. Bu hüküm uyarınca payından fazlasını ödeyen müteselsil borçlunun diğer borçlulara karşı rücu hakkı bulunmaktadır⁶⁰.

1.2.2.Rücu hakkı

Rücu hakkı, geçici olarak borcu yüklenen borçlunun nihai olarak borcu üstlenmesi gereken diğer borçlulara karşı başvuru yaparak geçici durumun giderilmesi için kullanılan bir haktır⁶¹. Borçlular arasındaki bu ilişkide rücu alacaklısı bir talep hakkına sahip olurken rücu borçlusu da borç yükü altına girmektedir. Bu durum rücu alacaklısı açısından alacak-talep ve rücu borçlusu bakımından borç ilişkisi doğurduğundan rücu

⁵⁷ “Rücu hakkı kapsam ve miktar olarak borçlular arasında her birinin iç ilişkide borcu ne kadar üstlenmiş olmalarına göre değişebilir. Kanun koyucu ise bu kapsamda bir düzenleme getirmiş ve borçluların kendi aralarında aksi bir anlaşma hali yok ve borcun niteliği de herhangi bir sonuca ulaştırmıyorsa, borçlular bu borçtan eşit miktarda sorumlu olacaklarını belirtmiştir. Ancak bu paylaşım, kendi aralarında yaptıkları bir düzenleme ile kararlaştırılmışsa bu duruma uyulması gerekir.” Oğuzman ve Öz, s. 500.

⁵⁸ Oğuzman ve Öz, a.g.e., s. 501.; Güler, Müteselsil Sorumluluk, s.74.

⁵⁹ “Borca katılma mevcut bir borca borçlunun yanında yer almak üzere katılan ile alacaklı arasında yapılan ve katılanın borçlu ile birlikte borçtan sorumlu olması sonucunu doğuran bir sözleşmedir. Borca katılan ile borçlu, alacaklıya karşı müteselsilen sorumlu olur”.(TBK m. 201). “Sadece bir borç ilişkisi içerisinde alacaklıya teminat verilmesi ile borca katılmış olan kişi müteselsil sorumlu olmakla birlikte yaptığı ödemenin tümünü diğer borçlulardan isteyebilir; ilk borçlu borcun tamamını ifa etmiş olsa dahi teminat veren borçludan herhangi bir edim talep edemez.” Oğuzman ve Öz, a.g.e., s. 501.

⁶⁰ Şahin Caner, s. 253.

⁶¹ Şahin Caner, a.g.e., s. 254.; Kapancı, s. 355.

hakkının sadece ilgisine karşı ileri sürülebilen kişisel bir hak olduğu ifade edilmektedir⁶².

Dış ilişkide borçluların alacaklıya karşı edimin tamamından sorumlu oldukları yukarıda da belirtilmişti. Bu durum borcun borçlular arasında bölünememesinden kaynaklanmaz; bilakis borç bölünebilir olsa da edimin tamamının alacaklıya karşı ifa edilmesi gerekir⁶³. Bu durum iç ilişki bakımından geçerli olmamakla birlikte borçlular kendi aralarında sorumluluk miktarlarını belirleyebilirler⁶⁴.

Rücu hakkı bağımsız ve asli bir hak olup alacaklının müteselsil borçlulardan biri tarafından tatmin edilmesiyle birlikte doğar ve rücu alacağı için zamanaşımı da bu tarihten itibaren işlemeye başlar⁶⁵.

Rücu hakkının doğması ve miktarı bakımından borçluların borçtan ne oranda sorumlu olduklarının belirlenmesi önemlidir. TBK m. 167/1'e göre *"aksi kararlaştırılmadıkça veya borçlular arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinden anlaşılmadıkça, borçlulardan her biri, alacaklıya yapılan ifadan, birbirlerine karşı eşit paylarla sorumludurlar"*. Herhangi bir şekilde borçlular arasında sorumluluk oranı belirlenemiyorsa *"eşit pay karinesi"* kapsamında borçlular sorumlu olur⁶⁶. Ancak eşit pay karinesinin istisnaları da bulunur. Bu istisnalar, yasadan doğabildiği gibi hukuki işlem ya da borcun niteliğinden de kaynaklanabilir⁶⁷. Yani yasada mevcut olmayan, tarafların aksini kararlaştırmadığı ya da hukuki ilişkinin başka bir paylaşımı olanaklı kılmadığı durumlarda TBK m. 167/1'de belirtilen *eşit pay karinesi* uygulama alanı bulur⁶⁸.

İstisnalardan biri müteselsil borçluların, borçtan ne oranda sorumlu olduklarını kendilerinin kararlaştırabilmesidir. Müteselsil borçluların bu anlaşmayı borcun doğumu sırasında yapabilmelerinin yanında borcun muacceliyeti ile ifa tarihi arasında yapabilmeleri de mümkündür⁶⁹.

⁶² Canyürek, s.108.; Şahin Caner, a.g.e., s. 254.

⁶³ Canyürek, a.g.e., s. 109-110.; Akıntürk, s. 208.

⁶⁴ Akıntürk, a.g.e., s. 208.

⁶⁵ Şahin Caner, s. 255-257.

⁶⁶ Akıntürk, s. 209.; Canyürek, s. 110.; Şahin Caner, a.g.e., s. 257.; Kayıhan ve Ünlütepe, s. 378.; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 342.

⁶⁷ Canyürek, s. 111.

⁶⁸ Akıntürk, s. 209.; Şahin Caner, s. 258.

⁶⁹ Akıntürk, a.g.e., s. 210.; Şahin Caner, a.g.e., s. 261.

Bir diğ er istisna ise kanun koyucunun i  ilişkide müteselsil borçluların hangi oranda sorumlu olduklarını hüküm altına almasıdır. Türk Medeni Kanunu’nun 682. maddesinde miras bırakanın borçlarından dolayı müteselsil borçluların sorumluluğunun, her bir mirasçının miras payıyla orantılı olduğu belirtilmiřtir⁷⁰.

Yasa koyucu tarafından getirilen bir diğ er istisna ise ortak kusurlarıyla birden fazla kişinin zarara sebebiyet vermesi durumunda sorumluluklarının belirlenmesinde karşımıza çıkar. TBK m. 61’de müteselsil sorumluluktan bahsedildikten sonra m. 62/1’de iç ilişkide müteselsil sorumluların ne oranda sorumlulukları bulunduğu hüküm altına alınmıştır. Bu hükümle birlikte h kime rücu hakkını belirlerken tüm durumları göz önünde bulundurarak tehlikenin yoğunluğuna göre kusur ağırlıkları oranında sorumluluğu belirleme yetkisi verilmiřtir⁷¹.

Borcun mahiyeti sebebiyle müteselsil borçlulardan birinin borç altına girmekte herhangi bir menfaati bulunmuyorsa veya diğ er borçlular edimden daha fazla fayda sağlıyorsa bu durumda da eşit pay karinesini uygulamak hakkaniyete uygun d řmeyebilir⁷². Doktrinde de belirtildiği üzere bu durumlarda bir borç ilişkisinde müteselsil sorumluların borca karşı ilgi ve menfaatleri göz önünde bulundurularak sorumluluğun belirlenmesi uygun olur⁷³.

1.2.2.1. Rücu hakkının şartları

1.2.2.1.1. Alacaklının tatmin edilmesi

Rücu hakkının meydana gelmesi ve iç ilişkide bu hakkın kullanılabilmesi için borçlunun alacaklıyı tatmin etmesi gerekir⁷⁴. Bu sebeple, borçlulara karşı açılmış olan bir davada borcun ifası yönünde bir karar verilmiş olması ya da alacaklı tarafından borçluya karşı ifa talebinde bulunulması rücu hakkının doğumu için yeterli deėildir⁷⁵.

⁷⁰ Akıntürk, s. 210.; Canyürek, s. 112.; şahin Caner, s. 259.

⁷¹ Akıntürk, a.g.e., s. 211.; şahin Caner, a.g.e., s. 259-260.; Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 110.; Erdoğan, *Borçlar Hukuku*, s. 170.; Ayan, “Bazı Sorunlar”, s. 16; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 43.

⁷² şahin Caner, s. 262.

⁷³ Canyürek, s. 114.

⁷⁴ Akıntürk, s. 212.; şahin Caner, s. 264.; Canyürek, a.g.e., s. 116.

⁷⁵ Feyzioğlu, s. 273.; Akıntürk, a.g.e., s. 213.; şahin Caner, a.g.e., s. 264.

Henüz ifanın gerçekleşmediği bir durumda alacaklının bir borçluya karşı mahkeme ilamı alması veya icra takibinde bulunması, o borçlunun diğer borçlulara karşı rücu hakkını kullanmasını engeller. Rücu hakkının kullanılabilmesi için alacaklıya karşı ifa yükümlülüğünün yerine getirilmesi gerekir⁷⁶.

Rücu hakkının kullanılabilmesi için borcun tamamının ifa edilmesi şart değildir⁷⁷. Örneğin; on bin TL'lik bir borç için A ve B eşit paylarda sorumlu oldukları konusunda anlaşmışlarsa, A'nın altı bin TL ifada bulunması halinde rücu hakkı doğmuş olur. Bu hakkın kullanılması için on bin TL olan tüm borcun ödenmesi zorunluluğu bulunmaz⁷⁸.

Borcun, ifa haricinde başka bir durum sebebiyle ortadan kalması halinde de borçlu, borcun sona eren kısmı için diğer borçlulara karşı rücu hakkına sahip olur. Bir borçlunun alacaklıya karşı kendi alacağından dolayı takas ileri sürmesi veya bir şeyin ifasının asıl edimin yerini tutması ile kendi payından fazlasını ifa etmiş olan borçlu rücu hakkını elde eder⁷⁹.

1.2.2.1.2. İfanın geçerli olması

Borçlunun diğer borçlulara karşı rücu hakkını kullanabilmesinin başka bir şartı ise yapılan ifanın geçerli olmasıdır. Bu kapsamda amaç, ifanın asıl alacaklıya ya da ifayı kabule yetkili kimseye karşı usule uygun bir şekilde yapılmış olmasıdır⁸⁰. Alacaklı, ehliyetsizliği veya tasarrufta yetkisizliği sebebiyle ifayı kabul edemeyecek durumda ise ifa geçerli olmaz⁸¹.

Borçlulardan birinin borcu ifa etmesi sonrasında bu durumdan bilgisi olmayan diğer borçlunun da borcu ifası halinde, doktrinde kabul edilen görüş ikinci ifanın geçerli olmayacağı ve burada rücu hakkının kullanılamayacağı şeklindedir⁸². Bu durumda ikinci kez ifada bulunan borçlu sebepsiz zenginleşme hükümlerince alacaklıya

⁷⁶ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.76.

⁷⁷ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 316.; Feyzioğlu, s. 273.; Güler, a.g.e., s. 76.

⁷⁸ Oğuzman ve Öz, s. 501.

⁷⁹ Oğuzman ve Öz, a.g.e., s. 501.; Aşık Zerdali, s. 51.; Canyürek, s. 116.

⁸⁰ Ahmet Ayar ve Hande Engin, "Teselsülde Rücu", *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan*, C. 2, İstanbul (2010), s. 1297.

⁸¹ Feyzioğlu, s. 273.; Akıntürk, s. 213-214.; Canyürek, a.g.e., s. 116.; Şahin Caner, s. 266.

⁸² Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 316.; Feyzioğlu, s. 274.; Akıntürk, a.g.e., s. 214.; Canyürek, a.g.e., s. 117.

başvurarak verdiğini geri isteyebilir. Ancak, borcu ilk ödeyen borçlu, borcu ifa ettiğini diğer borçlulara bildirmezse bu durumda ikinci ifayı yapan borçlu rücu hakkına sahip olur⁸³.

1.2.2.1.3. Rücu edilen borçlunun ifadan kaçınma hakkına sahip olamaması

Bir müteselsil borçlunun alacaklıya karşı kişisel ve ortak defileri ileri sürerek ifadan kaçınabilmesi mümkündür. Ancak rücu hakkı sahibine karşı alacaklı karşısında sahip olduğu şahsi savunma imkânlarını ileri sürerek ifadan kaçınması olanaklı değildir⁸⁴.

Alacaklının müteselsil borçluyu dava etmesi ve yargılama ile borçlunun ifaya mahkûm edilmesi sonucunda bu durumun diğer borçlulara ihbar edilip edilmeyeceği rücu hakkının kullanılması bakımından önemlidir. Doktrinde savunulan görüşlerden ilki müteselsil borçlu davayı diğer borçlulara ihbar etmese bile rücu hakkının kullanılabileceği yönündedir⁸⁵. Diğer bir görüş ise ihbarın gerekli olduğu, satım sözleşmesinde satıcının zapt halinde ihbar yükümlülüğüne ilişkin hükümlerin kıyasla uygulanması gerektiği ve ihbar sonrasında davayı kaybeden borçlunun davayı kaybetmesinde hilesi veya ağır ihmali olmadıkça rücu hakkını kullanılabileceği yönündedir⁸⁶. Bizim de katıldığımız yaygın görüşe göre davanın diğer borçlulara ihbar edilmemesi rücu hakkının kaybına sebebiyet vermeyecek fakat ortak savunmalardan birinin hafif kusurla bile ileri sürülmemesi sorumluluk doğuracaktır. Ancak dava ihbar edilmiş ve borçlu ortak savunma imkânını ağır kusuru ile ileri sürmemişse sorumluluk söz konusu olmayacak ve rücu hakkı kullanılabilecektir⁸⁷.

⁸³ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, a.g.e., s. 316.; Feyzioğlu, a.g.e., s. 274.; Akıntürk, a.g.e., s. 214.; Canyürek, a.g.e., s. 117.

⁸⁴ Şahin Caner, s. 266.

⁸⁵ Şahin Caner, a.g.e., s. 266.

⁸⁶ Şahin Caner, a.g.e., s. 266.

⁸⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz.; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 317.; Şahin Caner, a.g.e., s. 266-267.; Canyürek, s. 120-121.

1.2.2.2. Rücu hakkının kapsamı

Rücu hakkı sahibi borçlunun diğer borçlulardan talep edeceği miktar, asıl borç değerine göre değil borçlunun alacaklıyı tatmin ettiği fiili ödemeye göre belirlenir⁸⁸. Rücu hakkı sahibi borçlu asıl borcun değerinden daha düşük değerde olan ifa yerini tutan edimle alacaklıyı tatmin ettiği takdirde düşük değer rücuda esas alınır. Bu durumda alacaklı daha az değerdeki şeyin ifası ile tatmin edilir⁸⁹. Asıl borcu aşan miktar için alacaklı müteselsil borçlulardan birini takip etmiş ve bu durumu hüküm altına aldırılmış ise borcu aşan kısmı ödeyen müteselsil borçlu diğer borçlulara karşı davayı ihbar edip etmediği veya dava kaybedilmişse kusuru bulunup bulunmadığı değerlendirilerek rücu hakkını kullanabilir⁹⁰.

Borç ilişkisinden doğan faizler de rücu hakkı kapsamındadır. Borçlulardan birinin alacaklı tarafından temerrüde düşürülmesi ve borçlunun temerrüt faizi ödemesi durumunda diğer borçlular bu durumdan haberdar ise rücu hakkı kullanılabilir⁹¹. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre borçlu temerrüdü ve sonuçları ancak ilgili müteselsil borçlu bakımından hüküm doğurmalı ve rücu hakkı ileri sürülememelidir⁹².

Diğer bir konu ise temerrüt hali mevcut olmamasına rağmen rücu hakkına sahip müteselsil borçlunun rücu alacağı için faiz isteyip isteyememesi durumudur. Bu halde ise vekâlet hükümlerinin kıyasen uygulanacağı, alacaklı haklarına halef olunması sebebiyle alacağa faiz yürütülebileceği kabul edilmelidir⁹³.

Müteselsil borçlunun alacaklının takibine maruz kaldığı anda yaptığı masrafların rücu alacağına konu olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. *Canyürek'e* göre alacaklının takip ettiği müteselsil borçlu davayı diğer borçlulara ihbar ettiyse rücu hakkı kullanılabilir, aksi halde sorumluluğa kendi katlanır⁹⁴. *Şahin Caner'e* göre ise

⁸⁸ Akıntürk, s. 216.; Canyürek, a.g.e., s. 122.; Şahin Caner, a.g.e., s. 268.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 40.

⁸⁹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 318.; Feyzioğlu, s. 275.; Akıntürk, a.g.e., s. 216.; Canyürek, a.g.e., s. 123.; Tatar, a.g.e., s. 40.

⁹⁰ Şahin Caner, s. 268-269.

⁹¹ Akıntürk, s. 217.; Canyürek, s. 124.

⁹² “TBK m. 165’e göre, Kanun veya sözleşme ile aksi belirlenmedikçe, borçlulardan biri kendi davranışıyla diğer borçluların durumunu ağırlaştıramaz, hükmü temel prensiptir ve borçlu temerrüdün sonuçlarından kendi sorumlu olmalıdır.” Şahin Caner, s. 269.

⁹³ Canyürek, s. 124.; Şahin Caner, a.g.e., s. 269.

⁹⁴ Canyürek, a.g.e., s. 125.; Aynı yönde görüş için bkz. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 319.; Feyzioğlu, s. 275.

alacaklıyı tatmin etmek amacıyla müteselsil borçlunun yaptığı masraflar için vekâletsiz iş görme hükümleri uygulanır ve rücu hakkı kapsamında yapılan masraflar talep edilebilir⁹⁵.

1.2.2.3. Rücu hakkının kaybı

1.2.2.3.1. Ortak defilerin ileri sürülmemesi

Ortak defiler, borcun sebebi ve konusundan meydana gelen, alacaklıya karşı borçluların tamamının ileri sürebildiği ve kanun koyucu tarafından bir hak olarak tanınması yanında mükellefiyet de yükleyen defilerdir⁹⁶. Ortak savunmanın ileri sürülmemesi sonucunda, borçlu borcundan ifa ile ne oranda kurtulacaksa diğer borçlulara karşı o oranda rücu hakkını kullanamaz⁹⁷. Ancak borçlu ortak defilerin varlığını bilmiyorsa veya bilmesi de gerekmiyorsa bu durumda rücu hakkını kaybetmeyeceği kabul edilmektedir⁹⁸.

TBK m. 164/2’de yer alan “*müteselsil borçlulardan biri ortak defî ve itirazları ileri sürmezse, diğerlerine karşı sorumlu olur*” düzenlemesiyle ortak defilerin, borçlunun kullanacağı bir imkân olmasının yanı sıra bir yükümlülük olduğunu açıkça belirtilmiştir⁹⁹. Bu durumda borçlu, alacaklıya ortak savunma yapmayıp borcu ifa ettiği takdirde diğer müteselsil borçlulara karşı rücu hakkı etkilenmiş olur. Sorumluluğun ne olacağı konusu ise açıkça düzenlenmemiştir. Bu durumda TBK m. 591/3’te yer alan “*Kefil, asıl borçluya ait def’ilerin varlığını bilmeksizin ödemede bulunursa, rücu hakkına sahip olur. Buna karşılık asıl borçlu, kefilin bu def’ileri bildiğini veya bilmesi gerektiğini ispat ederse kefil, bunlar ileri sürülmüş olsaydı ödemeden kurtulacağı ölçüde rücu hakkını kaybeder*” hükmü kıyasen uygulama alanı bulur ve borçlu zarar verdiği oranda rücu hakkını kaybeder¹⁰⁰. Ancak, gereği gibi yapılan bir savunma sonucunda aleyhe bir hüküm alınmış ve bunun sonucunda

⁹⁵ Şahin Caner, s. 270-271.

⁹⁶ Akıntürk, s. 218.; Şahin Caner, a.g.e., s. 271.

⁹⁷ Ayşe Arat, “Müteselsil Borçlarda Alacaklı ve Borçlular Arasındaki İlişkinin Hüküm ve Sonuçları”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.26, S.2, 2018, s.351-352.; Akıntürk, a.g.e., s. 218.; Doğan/Şahan/Atamulu, s. 342.; Ünlütepe, s. 319.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 41.

⁹⁸ Akıntürk, a.g.e., s. 218; Oğuzman ve Öz, s. 502.; Aşık Zerdali, s.54.; Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.77.

⁹⁹ Oğuzman ve Öz, a.g.e., s. 490.

¹⁰⁰ Şahin Caner, s. 226.

alacaklıya ödeme yapmış olan borçlu, diğer borçlulara karşı payları oranında rücu hakkını kullanabilir¹⁰¹. Alacaklıya karşı şahsi defilerin ileri sürülmemiş olması ise rücu hakkının kaybı sonucu doğurmaz¹⁰².

Ortak definin ileri sürülmesiyle borç sona ermeyip ifa gecikiyorsa bu durumda rücu hakkı kaybedilmez, borç ifa edilinceye kadar bu hak kullanılamamaktadır. Yine erteleme halinde de borç muaccel oluncaya kadar rücu hakkı doğmamaktadır¹⁰³.

1.2.2.3.2. Diğer borçluların ifadan haberdar edilmemesi

Müteselsil borçlunun alacaklıyı tatmin etmesi sonucunda yapılan ödeme hakkında diğer borçlulara bilgi verilmemesi rücu hakkının kaybına neden olmaktadır. Bu durum açıkça hüküm altına alınmamakla birlikte TMK m. 2 hükmüne göre bu sonuca varılabilmektedir¹⁰⁴.

Alacaklının takibi sebebiyle davaya maruz kalan müteselsil borçlunun davayı diğer borçlulara haber vermemesinin rücu hakkına etkisi TBK m. 597 hükmü kıyasen uygulanarak çözülür. Anılan hükme göre *“Kefil, bu bildirimde bulunmazsa ve ödemeyi bilmeyen veya bilmesi gerekmeyen borçlu da alacaklıya ifada bulunursa, rücu hakkını kaybeder”*. Borçlu, alacaklıya ikinci defa ödeme yapan diğer borçluya karşı rücu hakkını kaybetmiş olur¹⁰⁵. Rücu hakkının ikinci kez ödeme yapan iyiniyetli borçluya geçeceği kabul edilmekle birlikte sebepsiz zenginleşen alacaklıya karşı ödemeyi yapan ilk borçlu sebepsiz zenginleşme davası açma hakkını kullanabilir¹⁰⁶.

1.2.2.3.3. Müteselsil borçlulardan birinin acze düşmesi

Alacaklıyı tatmin eden müteselsil borçlunun rücu hakkını kullanırken aciz halinde olan müteselsil borçluya başvurması durumunda sonuçlarına kimin ne şekilde katlanacağını belirlenmesi gerekir. Kanun koyucu rücu hakkı sahibinin bu duruma

¹⁰¹ Oğuzman ve Öz, s. 490.

¹⁰² Akıntürk, s. 218.; Şahin Caner, s. 272.

¹⁰³ Şahin Caner, a.g.e., s. 273.

¹⁰⁴ Akıntürk, s. 219.; Canyürek, s. 127.; Şahin Caner, a.g.e., s. 273.

¹⁰⁵ Akıntürk, a.g.e., s. 219.; Şahin Caner, a.g.e., s. 273.

¹⁰⁶ Şahin Caner, a.g.e., s. 274.

tek başına katlanmaması adına TBK m. 167/3 düzenlemesini getirmiştir¹⁰⁷. Anılan hükme göre “*borçlulardan birinden alınamayan miktarı, diğer borçlular eşit olarak üstlenmekle yükümlüdürler*”. Buna göre aciz halinde olan borçlu dışındaki diğer borçlular rücu alacağından eşit olarak sorumludurlar.

Bu hükmün uygulanabilmesi için kendisine başvurulmuş borçlunun İcra ve İflas Kanunu uyarınca borç ödemedede aciz halinde olması gerekir. Ayrıca rücu alacaklısının borçluya karşı yaptığı takipte kusurunun bulunmaması gerekmektedir¹⁰⁸.

Borcun niteliği sebebiyle farklı bir paylaşım gerekiyorsa, borçlular kendi aralarında borcu farklı şekilde paylaşmışsa ya da kanundan doğan bir nedenle iç ilişkide sorumlu olunan miktar farklı olarak belirlenmişse bu durumda paylaşımın nasıl yapılacağı sorunu ortaya çıkar. Savunulan bir görüş eşitliğin benimsenmesi gerektiğini, rücu alacaklısının aciz halindeki borçluya başvurması halinde diğer borçluların eşit sorumlu olacaklarını kabul etmektedir¹⁰⁹. Diğer bir görüş ise, TBK m. 167/3 hükmünün aynı maddenin ilk fıkrası ile yorumlanması gerektiği, ikinci fıkra açısından da aksi kararlaştırılmamışsa eşitlik ilkesinin uygulanabileceği yönündedir. Bu sebeple iç ilişkide müteselsil borçluların payları eşit değilse payları oranında sorumlu tutulmaları gerekir¹¹⁰. Biz de hakkaniyete uygun olması nedeniyle iç ilişkideki paylaşım oranının esas alınması gerektiği yönündeki fikre katılıyoruz.

2. HALEFİYET

Halefîyet, TBK’nın 127. maddesinde ifade edildiği üzere bir başkasına ait olan borç sebebiyle alacaklının tatmin edilmesi sonucunda herhangi bir hukuki işlem olmaksızın alacaklı haklarına sahip olunmasıdır¹¹¹. Halefîyet halinde, borçlu dışındaki bir kişi

¹⁰⁷ Şahin Caner, a.g.e., s. 274.

¹⁰⁸ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 319.; Feyzioğlu, s. 276.; Akıntürk, s. 220.; “Örneğin, alacaklıya ifada bulunan B1 zamanında rücu hakkını kullansaydı B2’den payına düşecek miktarı alabilecek idiyse, B2’nin bu süredeki aczi sebebiyle B3 ve B4’ten rücu ile alacağını talep edemez” Canyürek, s. 129.; Şahin Caner, a.g.e., s. 275.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 42

¹⁰⁹ Kapancı, s. 534.

¹¹⁰ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 320.; Feyzioğlu, s. 277.; Akıntürk, s. 221.; Canyürek, s. 130.; Şahin Caner, s. 276.; Kapancı, a.g.e., s. 535.

¹¹¹ Aşık Zerdali, s.58.; Akıntürk, a.g.e., s. 222.; Canyürek, a.g.e., s. 131.; Şahin Caner, a.g.e., s. 277.

tarafından asıl borcun ifası ile borç sona ermez. Asıl borca bağlı ferî haklar ve yetkiler ifada bulunan kişiye geçer¹¹².

TBK m. 168/1’de halefiyet “*Diğerlerine rücu hakkına sahip olan borçlulardan her biri ifa ettiği miktar oranında alacaklının haklarına halef olur*” şeklinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, kendi payından fazlasını ifa etmiş olan borçluya rücu hakkının tanınmış olması yanında alacaklı haklarına halef olması hükme bağlanmıştır¹¹³. Halefiyetle birlikte rücu alacaklısı olan müteselsil borçluya alacak hakkı ve bu hakka bağlı rehin ve kefalet hakkı yasadan dolayı tanınmaktadır¹¹⁴. Ancak alacaklının tamamen tatmin edilmesi koşulu aranmaz. Kendi payından fazlasını ifa etmiş olan müteselsil borçlu halefiyete sahip olur¹¹⁵. Rücu hakkı sahibi müteselsil borçlu da bu durumda artık alacaklı yerine geçer ve alacağa bağlı olan teminatlar da müteselsil borçlunun rücu alacağını garanti eder¹¹⁶.

Alacaklının halefiyet sonrasında müteselsil borçlunun rücu hakkını kullanmasına engel olacak veya zorlaştıracak davranışlardan kaçınması gerekir. Örneğin; elinde bulunan her türlü ispat araçlarını ve alacağı garanti eden her belgeyi borçluya vermek ve elden çıkarmamak durumundadır. Aksi bir durumda uğranılan zararın alacaklı tarafından tazmin edilmesi gerekebilir¹¹⁷.

Halefiyetin varlığı bir borçlunun öteki borçlulara yönelik rücu hakkına sahip olmasına bağlıdır. Borçlulardan herhangi birinin alacaklıya ödeme yapmasına karşılık iç ilişkide rücu hakkı elde edemiyorsa halefiyetten bahsedilemez. Halefiyet, rücu hakkının etkisini kuvvetlendiren bir hak olması sebebiyle, rücu hakkının herhangi bir sebeple sona ermiş olması durumunda halefiyet de söz konusu olmaz¹¹⁸.

¹¹²Emel Turan, “Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu Davaları” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2010), s. 13.

¹¹³ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.80.; Canyürek, s. 132.; Şahin Caner, s. 278.; Ayan, “Bazı Sorunlar” s. 12.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 45.

¹¹⁴ Feyzioğlu, s. 277.; Akıntürk, s. 223.; Canyürek, a.g.e., s. 132.; Tatar, a.g.e., s. 46.; Leyla Müjde Kurt, “Haksız Fiil Sonucu Oluşan Zarardan Birden Çok Kişinin Sorumlu Olduğu Hallerde Rücu Talebinin Tabi Olduğu Zamanaşımı”, *TBB Dergisi*, 2011 (95), s. 140.

¹¹⁵ Canyürek, a.g.e., s. 133.

¹¹⁶ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.80.

¹¹⁷ Akıntürk, s. 225.; Güler, a.g.e., s.82.

¹¹⁸ Aşık Zerdali, s. 63.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Ayan, “Bazı Sorunlar”, s. 12 vd.

Rücu yükümlüleri, alacaklıya karşı alacağa ilişkin olarak ileri sürebilecekleri her türlü defî ve itirazları, halef olan rücu hakkı sahibi borçluya karşı da ileri sürebilirler¹¹⁹. Borçlunun halefe karşı kendi şahsî ilişkisinden doğan defî ve itirazları ileri sürmesi mümkündür. Bu sebeple kendisine başvurulmuş halef borçluya borcunun muaccel olmadığını ileri sürebilir¹²⁰.

3. RÜCU HAKKI VE HALEFİYET İLİŞKİSİ

Kanun koyucu tarafından müteselsil borçluya alacağını elde etmesi bakımından iki hukukî imkân tanınmış, TBK m. 167 kapsamında rücu imkânı ve TBK m. 168 kapsamında halef olma imkânı düzenlenmiştir. Alacaklı kendisine tanınan bu imkânlardan istediğine dayanarak alacağını elde edebilmektedir¹²¹.

Rücu hakkı, başkasına ait olan bir borcun ifa edilmesi ile malvarlığında meydana gelen azalmanın telafisi amacıyla doğmuş olan bağımsız ve yeni bir haktır¹²². Yeni hak olması sebebiyle yeni zamanaşımı süresi de gündeme gelir. Bağımsız olması sebebiyle de alacağa bağlı olan teminatlardan, yetkilerden ve ferî haklardan faydalanılamaz¹²³. *Kılıçoğlu ise* rücu hakkının, borcu yerine getiren kişinin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi telafî amacıyla tazminat niteliğinde bir talep hakkı olduğunu ileri sürmektedir¹²⁴.

Halefîyette kendi payından fazlasını ödemiş olan borçlu alacaklının yerine geçip haklarına halef olacağından ferî haklar ve yetkiler de ifada bulunan borçluya geçer. Bu sayede borçlu diğer borçlulara karşı güçlenmiş olur¹²⁵.

¹¹⁹ Aşık Zerdali, a.g.e., s.65.

¹²⁰ Şahin Caner, s. 283.

¹²¹ Dalcı Özdoğan, s. 98.

¹²² Aşık Zerdali, s. 66.

¹²³ “Rücu hakkı sahibinin şahsında doğduğu anda alacak muaccel olacak ve bu sebeple de zamanaşımı süresi yeniden işlemeye başlayacaktır. Halefîyet halinde ise zamanaşımı süresi yeniden işlemeye başlamaz, eski süre devam edecektir.” Aşık Zerdali, a.g.e., s.66.; Turan, “Rücu Davaları”, s. 14.; Şahin Caner, s. 284.

¹²⁴ Ahmet Kılıçoğlu, *Türk Borçlar Hukukunda Kanunî Halefîyet*, (Ankara: Sevinç Matbaası, 1979), s. 13.

¹²⁵ Aşık Zerdali, s. 67.; Turan, “Rücu Davaları”, s.15.

Rücu hakkında alacaklıya ifada bulunan borçlu ve diğer borçlular arasında bir hukuki ilişki meydana gelirken, halefiyette alacaklı ve ona ifada bulunan borçlu arasında bir hukuki ilişki oluşur¹²⁶. Ayrıca rücu hakkı için ifa yanında hukuki işlemin de ispatı gerekirken halefiyette alacaklıya yapılan ifanın ispatı yeterlidir¹²⁷.

Halefiyetin kanunda tek veya rücu hakkı ile birlikte düzenlendiği durumlar söz konusudur. İkisinin birlikte yer aldığı düzenlemelerde amaçlanan ise; rücu hakkının kolay şekilde kullanılması ve alacağın sağlamlaştırılması, garanti altına alınmasıdır¹²⁸. Halefiyet ve rücu hakkının beraber düzenlendiği hallerde yarışma hali söz konusudur. Bu nedenle bir talebin ileri sürülmesi sonucunda menfaat elde edildiğinde diğer talebe başvurulamaz¹²⁹. Aksi halde borçlunun haksız olarak zenginleşmesi söz konusu olabilir. Her iki durumun da kullanılabileceği halde menfaat sağlanabilecek durum tespit edilmeli ve o talep kullanılmalıdır¹³⁰.

¹²⁶ Turan, a.g.t., s. 15.

¹²⁷ Turan, a.y.

¹²⁸ “Halefiyetin tek başına yer aldığı düzenlemeler; TBK m. 127 Üçüncü kişinin halefiyeti, Türk Ticaret Kanunu m.1472,1481 sigortacının halefiyeti şeklinde örneklenebilirken; Rücu hakkı ile birlikte yer alan düzenlemeler ise; TBK m. 62 müteselsil sorumluluk, TBK m. 85 bölünemeyen borcun borçlusunun, TBK m. 168 müteselsil borçlunun,, TBK m. 596 kefilin rücu hakkı ve halefiyeti örnek gösterilebilir.” Aşık Zerdali, s. 67.

¹²⁹ Dalcı Özdoğan, s. 98.

¹³⁰ “Örneğin; alacak için verilmiş olan bir teminat veya kefalet halinde halefiyet yolunun kullanılması avantajlı olacakken; zamanaşımı süresi az kalmış olan bir alacak için rücu hakkının kullanılması daha lehe bir durum yaratacaktır.” Aşık Zerdali, s. 69.

BÖLÜM II

İŞ HUKUKUNDA RÜCU HAKKI

1. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

1.1. Genel Olarak

İşverenlerin, ekonomik sebepler, iş bölümü ya da uzmanlaşmanın gerekli kıldığı işler sebebiyle bu işlerin bir kısmını veya bazı işlerini diğer işverenlere yaptırma durumu ortaya çıkabilir¹³¹. Son dönemlerde alt işveren kavramı öneminin artması ve uygulamada bu ilişkinin kötüye kullanılması sebebiyle İş Kanunu’muz asıl işveren-alt işveren ilişkisi için önemli sınırlamalar getirmiştir¹³².

Asıl işveren-alt işveren ilişkisine 1936 tarihli, 3008 sayılı İş Kanunu’muzda açık bir şekilde yer verilmemiş olması karşısında kanunun 1. maddesi *“işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren sorumludur”* hükmü bu konuda düzenleme bulunduğunu açıkça göstermişti¹³³. 1971 senesinde yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ise asıl işveren- alt işveren ilişkisinin sınırlarını çizmiş, fakat katı kuralları ve asıl işverenin alt işverenle beraber

¹³¹ İbrahim Subaşı, “İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, *Prof.Dr.Sarper Süzek’e Armağan* (İstanbul: Beta,2011), s. 125.; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), s. 115.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *Bireysel İş Hukuku*, C.1, (Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2021), s. 44.; Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 60.

¹³² Mahmut Kabakçı ve Arzu Hacıoğlu, “Asıl İşveren ile Alt İşverenler Arasındaki Rücu İlişkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa.36 (2016), s.91.; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), s. 110; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e.,s. 115.

¹³³ Alpay Hekimler, “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1 Sa.2, (2012), s. 2 .

sorumluluğu konusunun tam belirgin olmaması konuları tartışma yaratmıştı¹³⁴. Buna bağlı olarak da alt işverenlik ilişkisi birçok kez kötü yorumlanmış ve haksız uygulamalar söz konusu olmuştur. 1475 sayılı yasada alt işveren tarafından üstlenilecek işler açısından sınırlamalar olmadığı, asıl iş ya da yardımcı iş sebebiyle herhangi bir iş üstlenileceği hükümden anlaşılmaktaydı. Ayrıca asıl iş ya da işyerleri ile bağlantılı olmayan işlerin üstlenilmesi durumunda bunların birbirinden bağımsız olduğu, alt işverenlik sıfatının bulunmadığı sonucuna da ulaşılmıştı. Bu hüküm 4857 sayılı İşK.’da da hala varlığını sürdürmektedir¹³⁵. 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunu’umuzla birlikte asıl işveren alt işveren tanımlaması yapılmış, kanuni sınırlamalar çizilmiştir. 2006 yılında ise 5538 sayılı kanun ile kamu kesimi için asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından düzenlemeler getirilmiştir.

4857 sayılı İşK.’nın 2. maddesi 6-9. fıkraları ve 27.09.2008 Resmi Gazetede yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi düzenlenmiştir¹³⁶. Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin koşulları duruma elverişli ise asıl işveren dışında alt işveren işçileri de işyerinin bir kısmında ya da eklentilerinde çalıştırılabilir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulması için zorunlu koşullar, sözleşmede gerekli olan hususlar ve alt işverenin işyerinin bildirilmesi Alt İşverenlik Yönetmeliğinde düzenlenmiştir¹³⁷.

Asıl işveren-alt işverenlik ilişkisi 4857 sayılı İşK.’nın 2. maddesinde “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir*” şeklinde tanımlanmıştır. Yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde asıl işverenin alt işveren işçilerini çalıştırması Alt İşverenlik Sözleşmesi ile sağlanmaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinde bu sözleşmede hangi hususların olması gerektiği 10. maddede sayılmıştır¹³⁸.

¹³⁴ Hekimler, a.g.m., s. 2.

¹³⁵ Subaşı, s. 133.

¹³⁶ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 20. baskı, (İstanbul: Beta Yayın ve Dağıtım, 2020), s. 157.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 115-116.

¹³⁷ H. Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 25.baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), s.16.

¹³⁸ “(1)Alt işverenlik sözleşmesinde; Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi, Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren

Alt işverenin kendi işçileri ile asıl işverenin herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Alt işveren kendisiyle iş sözleşmesi mevcut olan işçilerini, asıl işverenin kendi işinin bir bölümünde ya da yardımcı işlerde çalıştırır. Bu işçilerin ücretleri, diğer hakları kendi işverenleri tarafından yerine getirilir¹³⁹.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuki dayanağı, iş veya vekâlet sözleşmesi değil, genellikle eser, kira, taşıma sözleşmeleridir¹⁴⁰. Buna ek olarak hizmet ve üretim anlamında bir işin yapılmasını ele alan asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinde her iki tarafın hak ve yükümlülükleri, hukuki düzenlemelere uymak koşuluyla tarafların iradeleri ile belirlenir¹⁴¹.

1.2. Alt İşverenlik İlişkisinin Kurulabilme Koşulları

1.2.1. İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalı

4857 sayılı İşK. 2. maddesine göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için başka bir işverenden iş alınmalıdır. Diğer bir ifade ile o işyerinde iş alınan kişinin çalışanlarının da olması gerekir¹⁴². İş alınan işverenin, o işyerinde işveren sıfatı haiz olmalı ve işin tamamını başka bir işverene bırakmamış olması gereklidir¹⁴³. AİY'de

vekillerinin adı soyadı ve adresi, İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu, Alt işverene verilen işin ne olduğu, Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama, Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri, Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği, Kanunun 2 nci maddesinde yer alan; asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı, Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı, Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları, Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası, hususlarına yer verilir

(2) Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.” (AİY m.10)

¹³⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 157.

¹⁴⁰ Süzek, a.y.; Sümer, *İş Hukuku*, s. 17.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 138.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 45.

¹⁴¹ Talat Canbolat, *Türk Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*, (Ankara: Kazancı Hukuk, 1992) s. 39; Subaşı, s.135

¹⁴² Dilek Baybora, “İşletmelerde Asıl İşveren Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*; C.2 Sa.2, (2010), s. 21; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 115.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 117; Süzek, *İş Hukuku*, s. 158.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 46.; Uşan ve Erdoğan, s. 62.

¹⁴³ Süzek, a.y.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.y.

de aynı husus üzerinde durulmuş ve 4. maddede “*Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır*” hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre Yargıtay kararlarında da sıkça rastlanan “anahtar teslim” bir işin yapılması ile ihale edilen işlerde asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilemez¹⁴⁴. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararda “*İşin belirli bir bölümünde değil de, tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatının haiz olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren, devredenler de asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir... davalılar arasında belirli bir işin yapılıp teslim edilmesine ilişkin anahtar teslim işi konu alan bir eser sözleşmesi bulunduğu, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığı anlaşılmaktadır*”¹⁴⁵ ifadeleri yer almaktadır. Buna göre anahtar teslimini konu alan sözleşmeler alt işverenlik ilişkisi kapsamında değerlendirilemez.

Bu çerçevede taraflar arasında işçi çalıştırılmasını gerektirmeyen bir ticari ilişki varsa asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilemez. Örneğin işveren sadece araç kiralamış ya da şirket araçlarının yakıt alımı için bir istasyonla anlaşmışsa ticari ilişki varlığından söz edilmektedir¹⁴⁶.

1.2.2. İş asıl işverenin işyerinde yapılmalı

İşK. 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan “*işçilerini... bu işyerinde...çalıştıran diğer işveren*” ifadesi, bu şartın varlığını ortaya koyan bir düzenlemedir. Bir işveren tarafından iş alan ve bu işi sahip olduğu işyerinde ifa eden işveren, alt işveren olarak

¹⁴⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 158.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 117.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 46.; Uşan ve Erdoğan, s. 62.

¹⁴⁵ “*Davalı şirketler arasında imzalanan 03/05/2012 tarihli sözleşmede işin konusu ... Enerji Üretim ... Termik Santralı sahasında ekli şartnameye ve projelere uygun olarak; denizden su alma ve verme sistemi dahilindeki pompa / klorlama / elektrik binaları ve terfi/dönüş boru hatları inşaat teknik şartnamesinde tariflenen işler, denizden su alma ve verme sistemi dahilindeki deşarj havuzu inşaatı ve deniz içi boruların döşenmesi teknik şartnamesi, karadaki boruların montaj teknik şartnamesi ile tariflenen işlerin müteahhit tarafından yapılmasıdır.*” şeklinde düzenlenmiştir. Dosyadaki tüm bilgi ve belgeler ile davalı şirketler arasında yapılan sözleşme ve ekleri nazara alındığında davalılar arasında belirli bir işin yapılıp teslim edilmesine ilişkin anahtar teslim işi konu alan bir eser sözleşmesi bulunduğu, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığı anlaşılmaktadır.” Yargıtay 22. H.D., T. 16.07.2020, E. 2017/29980 , K. 2020/9612 Erişim: www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 15.06.2021)

¹⁴⁶ Ekmekçi ve Yiğit, s. 120.

tabir edilemez¹⁴⁷. Fakat “işverenin işyerinde yürütülen iş” hususu alt işverenlik ilişkisi içerisinde dar yorumlanmamalı ve mutlaka o işyerinin coğrafi sınırları dâhilinde işin ifa edilmesi şartı aranmamalıdır¹⁴⁸.

Fason üretim asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasını engellemektedir¹⁴⁹. Eğer işi alan işveren bu işi kendi işyerinde görüyorsa ya da başka işverenlere ait işleri işyerinde görüyorsa bu durumda fason üretimden bahsedilebilir¹⁵⁰.

Diyarbakır BAM bir kararında “*Kural olarak fason üretim, ana firmanın işyeri dışında yapıldığında, muvazaâ olgusu hariç yapılan iş asıl işverene ait işyerinde yapılması unsurunu taşımadığı için asıl alt işveren ilişkisi olarak kabul edilemez. Ancak işlemin muvazaalı olması veya fason üretimin ana firmanın işyerinde yapılması halinde asıl alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir*” hükmüne yer vermiştir¹⁵¹.

İşverenler arasında tek satıcılık, acente, bayi, distribütör ve franchise gibi ticari ilişkiler söz konusu olduğunda her işveren işi kendi işyerinde yapmaktadır. Tek satıcılık, bayilik, franchise gibi ilişkilerin ortaya çıkmasında en önemli etken her bölgede doğrudan üretici tarafından tedarikin çok masraflı ve karmaşık olmasıdır¹⁵². Asıl işveren alt işveren ilişkisinde ise işin asıl işveren işyerinde görülmesi söz konusudur. Bu kapsamda kurulan ilişkileri asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirmek olanaksızdır.

1.2.3. İş, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olmalı

Kanunda yer alan alt işverenlik ilişkisi tanımından doğan diğer bir koşul, alınan işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin bir iş olmasıdır. Kanunun 2.

¹⁴⁷ Sümer, *İş Hukuku*, s. 19; “Örneğin, işçilerin öğlen yemeği için yakınlarda bir restoranla anlaşılması halinde şirket ile lokanta arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmuş olmaz. Ancak lokantayı işleten işveren kendi tertibat ve tesisatını yemek işini aldığı işveren işyerine kurmuşsa bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisi doğacaktır. ” Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 120.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 64.

¹⁴⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s.160; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 47.

¹⁴⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.118.; Süzek, a.g.e., s. 159. ;Uşan ve Erdoğan, s. 63.

¹⁵⁰ Süzek, a.g.e., s. 159.

¹⁵¹ Diyarbakır BAM, T. 12.02.2020, E. 2020/115, K. 2020/181 Erişim: www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 15.06.2021)

¹⁵² Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi ve Yiğit, s. 122 vd.

maddesinde üzerinde durulan iki durumdan ilki mal ve hizmet üretimine ilişkin olarak yardımcı işlerde alt işverenlik ilişkisi kurulmasıdır.

Yardımcı iş ve asıl iş kavramlarının tanımı AİY'nin 3. maddesinde yapılmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak asıl iş “mal ve hizmet üretimi için esas olan iş” yardımcı iş ise “doğrudan üretim şemasında yer almayan, asıl iş devam ettikçe asıl işe bağımlı olarak ilerleyen iş” olarak açıklanabilir. Yardımcı iş niteliğindeki temizlik, yemekhane, güvenlik, odacılık, çay hizmetleri gibi işler alt işverene verilirken işletme ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi koşulu aranmaz¹⁵³. Yargıtay da bir kararında “Güvenlik ve itfaiye işleri davalı işyerinde yardımcı işler kapsamında yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde bu işlerin taşeron devri için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi koşulları aranmamaktadır” demekle muvazaa olmaması şartıyla işletme ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi koşulu aranmadığını belirtmiştir¹⁵⁴.

Asıl iş ise bir işletmede mal ve hizmet üretiminin esasına yönelik olarak bu üretimle doğrudan ilgili, işletmenin amacının belirlenmesini sağlayan tüm aşamalardır¹⁵⁵. İş Kanunu'muzun 2. maddesi 6. fıkrasında “asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ifadesiyle asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi için koşul öngördüğü açıktır. Buradaki “ile” sözcüğü geniş tartışmalara yol açmış ve bölünemez bir anlam taşıdığı Yargıtay kararlarında vurgulanmıştır¹⁵⁶. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi işletme ve işin gereği koşulu ile teknolojik ve uzmanlık gerektiren bir iş olması koşulu noktasında bütünlük arz eder ve bölünemez durumdadır¹⁵⁷. *Ekmekçi ve Yiğit'e göre* ise “ile”

¹⁵³ Sümer, *İş Hukuku*, s. 17.; Uşan ve Erdoğan, s. 63.

¹⁵⁴ Yargıtay 9. H.D., T. 01.06.2005, E. 2005/12985, K. 2005/20130 Erişim: www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 15.06.2021)

¹⁵⁵ Özge Eyüboğlu, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2019), s. 29.; Uşan ve Erdoğan, s. 63.

¹⁵⁶ “4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında tamamen aynı biçimde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlılığı ortaya koymaktadır.” Yargıtay 9. H.D., T. 24.10.2008, E. 2008/33977, K. 2008/28424 Erişim: www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 15.06.2021)

¹⁵⁷ Nuri Çelik, “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa. 17 (2010), s. 7.; Süzek, *İş Hukuku*, s.164.; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 120.

bağlacının ne anlama geldiğinden çok işin verilmesinin teknolojik bir nedenle uzmanlık gerektirip gerektirmediği önemlidir. Alt işveren tarafından görülecek asıl işin çerçevesinin çizilmesi gereklidir¹⁵⁸.

1.2.4. Alt işveren işçileri sadece asıl işverence verilen işte çalışmalı

Alt işveren, asıl işveren tarafından çalıştırılacak işçilerini sadece bu işe ve asıl işverene ait işyerlerine tahsis etmeli, başka bir yerde çalıştırmamalıdır¹⁵⁹. Bu hükümden alt işverenin tüm işçilerinin asıl işveren işyerinde istihdam edileceği sonucu çıkarmamak gerekir. Alt işveren işçisinin, başka işverenlere ait işyerlerinde çalıştırılması ile anılan ilişki kurulamaz ve müteselsil sorumluluk hükümleri de uygulanamaz¹⁶⁰.

Alt işveren, asıl işveren işyerine sabit bir işçi grubu tahsis etmiş olmakla birlikte zamanla ihtiyaç sebebiyle başka işçiler de gönderiyorsa bu durumda sadece daimi işçiler bakımından asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olur¹⁶¹.

Alt işveren adı altında asıl işverenden iş alan kişi ayrıca daha önce asıl işveren tarafından çalıştırılmamış olmalıdır. Daha önce çalıştırılma kavramıyla belirtilmek istenen husus ise devamlı bir eleman olarak çalışmasıdır¹⁶². Fakat daha önce asıl işveren işyerinde çalıştırılan işçinin sonra tüzel kişi şirket veya adi ortaklık paydaşı olması, alt işverenlik ilişkisi kurulmasına engel teşkil etmez¹⁶³.

1.3. Asıl İşverenin Alt İşveren İşçilerine Karşı Müteselsil Sorumluluğu

1.3.1. Genel olarak

Asıl işverenin işyerinde iş üstlenen alt işverenin sermayesinin azlığı, ekonomik anlamda yetersiz olması sebebiyle işçilerin ücretleri ve diğer tüm haklarının ödenememesi ihtimali doğabilir. İşçiden faydalanan asıl işverenin bu durumdan

¹⁵⁸ Ekmekçi ve Yiğit, s. 147.

¹⁵⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s.164.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 135.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 47.; Uşan ve Erdoğan, s. 63.

¹⁶⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 118.; Süzek, a.g.e., s.165.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 136.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 48.

¹⁶¹ Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 137.

¹⁶² Mustafa Halit Korkusuz, “Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 72, Sa. 2 (İstanbul 2014), s. 216.

¹⁶³ Sümer, *İş Hukuku*, s. 19.

sorumlu olması ve işçiyi koruyucu önlemler alması gerekliliği ortaya çıkmaktadır¹⁶⁴. Asıl işverenler alt işverenlere göre nispeten daha güçlü konumda olup, belirli bir süre mal ve hizmet üreten işletmeler olduğundan alt işveren işçilerinin alacaklarına ulaşmaları daha kolay olabilir¹⁶⁵. Bu anlamda İşK. 2. maddesi 6. fıkrasında “*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” düzenlemesine yer verilmiş, asıl işverenin de sorumluluğu kabul edilmiştir. Birlikte sorumluluktan kasıt ise müteselsil sorumluluktur ve alt işveren nezdinde çalışan işçi asıl işveren ya da alt işverene başvurma hakkına sahiptir¹⁶⁶. Burada bahsedilen sorumluluk hukuki sorumlulukla sınırlıdır¹⁶⁷. Örneğin Sosyal Güvenlik Kurumu’na süresi içinde bildirim yapılmamasından kaynaklanan idari para cezası için birlikte sorumluluk hükümleri uygulanamaz¹⁶⁸.

Asıl işveren- alt işveren ilişkilerinde temel sorunlardan biri her iki işverenin işçileri arasındaki statü farkıdır. Bu statü farklılığının ortadan kaldırılması ve iki işçi grubu için de adaletli ve eşit haklar sağlamaya yönelik olarak müteselsil sorumluluk, artı bir değer olarak İş Hukuku kapsamında değerlendirilmelidir¹⁶⁹.

Asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğu İşK.’da düzenlendiğinden kanundan doğan bir sorumluluktur¹⁷⁰. Bu sorumluluk bağımsız ve sınırsız bir sorumluluk değildir¹⁷¹. Sorumluluğun sınırı asıl işverenin işyerinde alt işverenin

¹⁶⁴Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 128.; Süzek, *İş Hukuku* s. 165; Subaşı, s.162; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 49; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 77.

¹⁶⁵ İlbars Sevi, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Belediyelerde Alt İşverenlik Uygulaması”, (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2021), s. 118.

¹⁶⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 129-130.; Subaşı, s.163.; Uşan ve Erdoğan, s. 61.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 49.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 159.

¹⁶⁷ Sedat Binici, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Sonuçları”, (Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi,2010), s. 53.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 164.; Uşan ve Erdoğan, a.y.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 82.

¹⁶⁸ Sümer, *İş Hukuku*, s. 20.

¹⁶⁹ Subaşı, s.163.

¹⁷⁰ Eyüboğlu, s. 53.; Sevi, s. 123.; 4857 Sayılı İş Kanunu m.2/6’da “*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” düzenlemesi 1475 sayılı İş Kanunu düzenlemesini yinelemekle beraber toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de asıl işverenin sorumlu olduğu hükmü eklenmiştir. Ender Demir, “Asıl İşveren-Alt İşveren İş İlişkisinde Tarafların Dayanımlı Sorumluluğu”, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 2013), s. 51.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 163.

¹⁷¹Binici, s. 51.

hizmet süresi esas alınarak, alt işveren işçilerine karşı sorumlu olmasıdır¹⁷². Bu müteselsil sorumluluk, bertaraf edilemez ve asıl işverenin sorumlu olmayacağı yönünde bir hüküm konulamaz¹⁷³. Böyle bir hüküm varsa dahi işçiyi bağlamaz; taraflar arasında iç ilişkide işverenler arasında paylaşım konusunda hüküm ifade eder¹⁷⁴. İşçi isterse asıl işverenden, isterse alt işverenden ya da her ikisinden ücret ve diğer haklarını talep edebilir¹⁷⁵.

4857 sayılı kanun düzenlemesine göre asıl işveren, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin devamı süresinde İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan alt işveren işçisinin çalıştığı süre ile sınırlı olarak sorumludur.

İşK.'da bu yönde veya aksine bir hüküm bulunmadığından, asıl işverenin sorumluluğunun doğması için alt işverenle yapılan sözleşmenin niteliği önemsizdir¹⁷⁶. Bu sözleşme TBK kapsamında kira sözleşmesi olabileceği gibi, taşıma veya eser sözleşmesine de dayanabilir¹⁷⁷. Bu sebeple karşılıklı hak ve borçlar bu sözleşme hükümlerine göre yerine getirilir. Sözleşmede asıl işverenin hiçbir şekilde sorumlu olmayacağına dair hüküm konulsa dahi işçiler asıl işverene başvurabilmektedir. Sözleşmedeki hüküm ise iç ilişkide sonuç doğurur¹⁷⁸.

Asıl işverenin sorumluluğu ancak kanunda belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin şartlarının varlığı ile kabul edilmektedir¹⁷⁹. Asıl işverenin sorumluluğundan bahsedilebilmesi için ilk önce asıl işverenin alt işverene “asıl işin bir bölümünde teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş” veya “mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir iş”in vermesi söz konusu olmalıdır. Öte yandan birlikte sorumluluğun doğması için alt işveren işçisinin yalnızca asıl işverenden alınan işte çalışması gerekir. Bu koşulun asıl işverenden alınan işte çalıştırılan tüm işçiler için sağlanmasına gerek yoktur.

¹⁷² Sözek, *İş Hukuku*, s. 165.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 160.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 50.

¹⁷³ Sözek, a.g.e., s. 166.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 49.

¹⁷⁴ Sözek, a.y.; Korkusuz, s. 217.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 161.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.y.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 82.

¹⁷⁵ Korkusuz, s. 217.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.y.

¹⁷⁶ Korkusuz, a.g.m., s. 218.

¹⁷⁷ Korkusuz, a.y.

¹⁷⁸ Sözek, *İş Hukuku*, s. 166.; Canbolat, s.71-72.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 49.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 161.

¹⁷⁹ Ünal Narmanlıoğlu, “Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, *Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Saygı*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008), s. 64.

Ancak asıl işverenin birlikte sorumluluğu münhasıran sadece kendine ait işyerinde çalışan alt işveren işçilerine karşı bulunacaktır¹⁸⁰. Son olarak ise alt işveren işçilerinin çalıştıkları süre içinde işçilik haklarının doğmuş ve ödenmemiş olması gerekmektedir¹⁸¹.

Alt işveren işçilerinin iş sözleşmesi ile belirlenen haklarının ifası aslında alt işveren üzerindedir. Ancak bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi sebebiyle işçi, çalıştığı işyerindeki taleplerini asıl işverene müteselsil sorumluluk sebebiyle yöneltebilmektedir. Bu da asıl işverenin sorumluluğunu doğurmaktadır. Yargıtay da haksız ve usulsüz olarak iş sözleşmesi feshedilen işçinin kıdem ve ihbar tazminatından hem Bakanlığın hem de son alt işverenin sorumlu olduğu belirterek davanın reddi kararını bozmuştur¹⁸².

1.3.2. Sorumluluğun kapsamı

Yasa koyucu özellikle az sermayesi bulunan alt işverenlerin karşısında, işçilerin ücret ve diğer haklarını alamamalarını önlemek amacıyla yarar sağlayan asıl işvereni de alt işverenle beraber sorumlu tutmuştur¹⁸³.

Asıl işveren, işlerinin tamamını alt işverenlere devredemezken yalnızca asıl işin bir bölümünün teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi ya da mal-hizmet üretimine ilişkin olarak yardımcı işlerini alt işverenlere devredebilir. O işyerinde asıl işveren işçilerinin de çalıştırılıyor olması asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulması için zorunludur. Bu sebeple asıl işveren kendi işçilerine karşı ve belirli şartların varlığı halinde alt işverenin işçilerinin hak ve alacaklarından sorumlu tutulabilmektedir¹⁸⁴.

¹⁸⁰ Korkusuz, s. 223.

¹⁸¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 165.; Binici, s. 51.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 161.

¹⁸² “Davacının, dava konusu ettiği 30.04.2012 dönemine kadarki çalışması, alt işveren..... Şirketince 30.04.2012 günü haksız ve usulsüz olarak feshedilmiştir. 01.05.2012 tarihinden sonraki çalışma, yeni bir iş sözleşmesi ile başlamıştır. Davacı, 30.04.2012 dönemine ait kıdem-ihbar tazminatı alacaklarını, Bakanlık ve son alt işveren.....Şirketinden talep etmiştir.

Mahkemece, 08.10.2005-30.04.2012 çalışma dönemi için hesaplanacak kıdem ve ihbar tazminatından her iki davalının müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerekirken yanılgılı değerlendirme ile davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” Yargıtay 9. H.D., T. 02.05.2016, E. 2016/14069, K. 2016/10889, Erişim: www.legalbank.net (E.T 20.06.2021)

¹⁸³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 128.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 163.

¹⁸⁴ Korkusuz, s. 222.

İşK. 2. maddesinde belirtildiği üzere asıl işverenin alt işveren işçilerine yönelik sorumluluğunun kapsamı; alt işverenin kendi işçilerine karşı kendi işyeri ve çalıştırdığı süre ile sınırlı olarak, İş Kanunu'nun uygulanmasından, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi sebebiyle meydana gelen yükümlülüklerden ibarettir. Madde gerekçesinde de *“Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin madde şartlarına göre doğmuş olmasının en önemli sonucu her iki işverenin, alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmalarıdır. Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hükümlerinden yükümlülüklerini kapsamaktadır. Mevcut düzenlemede toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden söz edilmemekle beraber, yargı kararlarında ve doktrinde benimsenmiş bu yükümlülük maddede açıkça düzenlenmiştir”*¹⁸⁵ ifadeleri yer almaktadır. Bu sebeple alt işveren işçileri başka bir kanun ya da sözleşmeden doğan hakları için asıl işverenden talepte bulunamazlar¹⁸⁶. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu; boşta geçen süreye ilişkin ücret, hafta tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, ihbar, kötüniyet tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi kanun ya da sözleşmeden kaynaklanan hakları kapsamaktadır¹⁸⁷. Ayrıca alt işveren işçisine ikramiye, prim, yol yardımı ve işyeri iç yönetmeliği ve iş yeri uygulaması haline gelen her türlü hakların da sağlanmış olması asıl işverenin sorumluluğunun doğmasına sebep olmaktadır¹⁸⁸.

Yargıtay kararlarında birlikte sorumluluk kavramından tam teselsülün anlaşılması gerektiği ve sorumluluğun müteselsil olduğu belirtilmekteydi¹⁸⁹. Ancak 6098 sayılı TBK'da tam teselsül eksik teselsül ayrımı kaldırılmış ve tek tip teselsül hüküm altına alınmıştır¹⁹⁰.

İşK. m. 2/6'da o işyeri ile ilgili olarak “bu kanundan” doğan yükümlülükleri sebebiyle asıl işverenin müteselsil sorumluluğu düzenlenmiştir. İş Kanunu kapsamında olmayan ve sendikal tazminata dayalı olan bir ayrımcılığın sonucunda asıl işverenin

¹⁸⁵TBMM, Yasama Dönemi: 22, Yasama Yılı: 1, Sıra Sayısı: 73., (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm> (E.T:18.03.2021)

¹⁸⁶ Korkusuz, s. 225.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 89.

¹⁸⁷ Sümer, *İş Hukuku*, s. 20.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 130.

¹⁸⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, a.g.e., s. 130.; Ünal Narmanlıoğlu, *“İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri”*, C. I, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015), s. 133.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 89.

¹⁸⁹ Yargıtay 9. HD.; T. 18.02.2008, E. 2007/24560, K. 2008/186 Erişim : www.kazanci.com.tr (E.T 20.06.2021)

¹⁹⁰ Demir, “Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu”, s. 56.

sorumluluğu bulunup bulunmadığı tartışmalı bir konudur¹⁹¹. Doktrinde, sendikal tazminatın iş sözleşmesi sebebiyle eşit davranma borcuna aykırılığın bir çeşidi olduğu¹⁹², 4857 sayılı yasanın 5/6. maddesi uyarınca asıl işverenin sorumlu olması gerektiği ifade edilmektedir. Yargıtay kararları da bu yönde olmakla birlikte yasadaki “bu” ibaresinin çıkarılması, tartışmaları sona erdirebilir¹⁹³.

Asıl işverenin sorumluluğu asıl işveren-alt işveren ilişkisi içindeki hizmet süresi ile sınırlıdır. İşçinin daha önce başka işyerlerinde çalıştığı süre ile ilgili olarak hak ve alacaklarından asıl işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır. Örneğin kıdem tazminatı ve izin hakkı bakımından; alt işverenin sorumluluğunda tüm hizmet süresi esas alınırken, asıl işverenin sorumluluğu alt işverenlik ilişkisi kurulan hizmet süresi ile sınırlandırılmaktadır¹⁹⁴.

Çalışma süresinin esas alınmadığı alacaklar açısından herhangi bir görüş ayrılığı bulunmazken, çalışma süresine bağlı olan alacaklar bakımından farklı görüşler bulunur. Alt işveren işçisinin asıl işveren işyerinde çalıştığı süre, alacağa hak kazanılması bakımından tamamlanmamış; fakat asıl işveren işyerinde hakkın doğumu için geçerli koşul gerçekleşmiş ise çalışılan süreyle sınırlı olarak müteselsil sorumluluk doğabilir¹⁹⁵. Diğer bir görüş ise, asıl işverenin birlikte sorumluluğunun meydana gelebilmesi için kendi işyerinde alt işveren işçisinin çalışma süresinin gerekli koşulu sağlaması gerekir¹⁹⁶. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda asıl işverenin yanında çalışan alt işveren işçisinin çalışma süresinin bir yılı doldurmadığı, bu sebeple asıl işverenin çalışma süresine bağlı haklar anlamında sorumlu tutulamayacağı belirtmiştir¹⁹⁷.

¹⁹¹ Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkara, s. 131.

¹⁹² Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkara, a.y.; Binici, s. 54.

¹⁹³ Ercüment Özkara, “Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları” *Türk Hukuku’nda Sendikal Haklar Sempozyumu, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi* (2019), s. 50.

¹⁹⁴ Korkusuz, s. 225.; Yargıtay 9. H.D., T.11.05.2004, E.2004/1126, K.2004/11275 Erişim: www.legalbank.net (E.T 20.06.2021)

¹⁹⁵ Ercan Akyiğit, *Kıdem Tazminatı*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010), s. 481.

¹⁹⁶ Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011), s. 312.

¹⁹⁷ Yargıtay 9.H.D, T. 11.5.2004, E. 2004/1126, K. 2004/11275 Erişim: www.kazancı.com.tr (E.T 20.06.2021)

Ücret alacağı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti iş sözleşmesi ile düzenlenen cezai şart müteselsil sorumluluk kapsamındadır ve asıl işveren işyerinde çalışılan süreler ile sınırlıdır¹⁹⁸.

Açılmış bulunan bir işe iade davasında alt işveren işçilerinin yönelteceği feshin geçersiz olduğu ve işe iade talebinin muhatabı işveren alt işverendir¹⁹⁹. Asıl işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi hususunda Yargıtay'ın verdiği bir kararda iş güvencesi tazminatı ve boşa geçen süreye ilişkin ücretten asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için işe iade davasında asıl işverenin de alt işverenle birlikte hasım gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir²⁰⁰. Buna karşılık işçinin işe başlamak için başvuru yapması ve işe alınmaması sebebiyle iş güvencesi tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süreye ilişkin ücreti bakımından asıl işverenin müteselsil sorumluluğu bulunduğu da savunulmaktadır²⁰¹.

Yargıtay asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmadığı bir zamanda alt işveren işçisinin alacağının doğmuş olmasına, işçi alacağının türü bakımından farklı bakılması gerektiği yönünde ilke kararlar edinmektedir²⁰². Alt işveren işçisi, asıl işverenin işyerinde çalışmış ve iş ilişkisi asıl işveren-alt işveren ilişkisi bitimiyle veya bu ilişki devam ederken sonlanmış ise bu durumda feshe dayanan alacaklarıyla birlikte tüm alacaklardan asıl işverenin müteselsil sorumluluğu doğar²⁰³. Ancak asıl işveren ilişkisi sona erdikten sonra alt işveren işçisinin alt işveren yanında veya başka bir asıl işveren yanında çalışması halinde, feshe bağlı olan haklar haricinde kendi dönemindeki ücret ve diğer işçilik alacakları için asıl işverenin sorumluluğu devam eder. İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda ise asıl işveren alt işveren ilişkisi sona erdiği

¹⁹⁸ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/ Özkaraca, s. 130.; Binici, s. 53.

¹⁹⁹ Tatar, "Müteselsil Sorumluluk", s. 115.

²⁰⁰ Yargıtay 9.H.D, T. 08.07.2004, E. 2004/17098, K. 2004/17431 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.06.2021)

²⁰¹ "Feshin geçersizliği ve işe iade davasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu takdirde, her iki işverene birlikte dava açılması halinde, muvazaa olmadığı sürece, alt işveren işçisi ile ilgili davada istemin ve verilecek kararın, feshin geçersizliği ve işe iade yönünden alt işveren, ancak feshin geçersizliğine bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücretinden her iki işverenin birlikte sorumluluğu kapsamında olması gerekir." Yargıtay 9.H.D., T. 14.06.2016, E. 2016/14005, K. 2016/14313, Erişim: www.legalbank.net (E.T. 14.04.2022); Sarper Süzek, "İşe İade Davalarında Yargı Kararı" *Sicil İş Hukuku Dergisi MESS*, Sa.40, (2018), s. 13.; Demir, "Tarafların Dayanımlı Sorumluluğu", s. 73.

²⁰² Çelik/Caniklioglu/Canbolat/ Özkaraca, s. 132.

²⁰³ Yargıtay 9. HD., T. 20.02.2012, E. 2012/4365 K. 4634; Yargıtay 9.HD., T. 25.01.2010, E. 2009/32292, K. 2010/1149, Erişim: www.kazanci.com.tr (E.T 20.06.2021)

tarihteki ücret ve süre üzerinden kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacakları için asıl işveren birlikte sorumlu olur. Kıdeme bağlı olan ve fesihle birlikte doğan ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı için ise aynı sonuca ulaşamaz. Bu sebeple son derece tartışmaya açık ve eleştiri konusu olan bu durumun isabetli olduğu söylenemez²⁰⁴.

1.4. Asıl İşverenin Alt İşverene Rücu Hakkı

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu sebebiyle alt işveren işçileri, asıl işverenin işyerinde çalıştığı süre boyunca sahip olduğu hak ve alacakları kendi işverenlerinden isteyebilecekleri gibi asıl işverenden de talep edebilirler. Asıl işveren ilk olarak alt işverene başvurulması yönünde bir defa ileri süremez²⁰⁵. Uygulamada ise sıkça karşılaşılan durum, alt işveren işçilerinin işçilik alacaklarını kendi işverenlerinden tahsil edemedikleri noktada asıl işverene başvurmalarıdır²⁰⁶. Sorumluluk esas itibarıyla alt işverene aittir. Bu durumda asıl işveren, alt işveren işçilerine yaptığı ödemeleri alt işverene rücu edebilir²⁰⁷.

TBK kapsamında rücu hakkının kullanılabilmesi için borcun tamamının veya kendi payından fazlasının ifa edilmiş olması gerekir²⁰⁸. Alt işveren işçisine kendi payından fazlasını ödeyen işveren diğer işverene karşı onun payı oranında rücu hakkını kullanabilir²⁰⁹.

Müteselsil sorumlulukta dış ilişki kapsamında her iki işverenin alacağın tamamından sorumlu olmaları karşısında iç ilişki bakımından aynı durum geçerlik kazanmaz²¹⁰.

TBK'nın 167. maddesinde belirtildiği üzere kural, asıl işveren ve alt işverenin eşit

²⁰⁴ "Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu kendi döneminden doğan alacaklarla sınırlıdır. Ancak Yargıtay kararında bu ilişki devam ederken doğmuş bir alacak olmadığı, asıl işverenin bu durumdan haberdar olmasının dahi zor olduğu görülmektedir. İşçi lehine gibi görünen bu durum karşısında hukuki açıdan eleştirilmesi gerektiği ise açıktır." Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 134.; Tatar, "Müteselsil Sorumluluk", s. 98.

²⁰⁵ Kabakçı ve Hacıoğlu, s. 94.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 163.

²⁰⁶ Yasemin Bölek, "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Hukuki Sonuçları", (Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, 2016), s.91.

²⁰⁷ Korkusuz, s. 228.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 166.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 49.

²⁰⁸ Bölek, s. 92.

²⁰⁹ Demir, "Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu", s. 58.

²¹⁰ Demir, a.g.e., s. 57.

paylarla ifadan sorumlu olmalarıdır²¹¹. Ancak yapılan bir alt işverenlik sözleşmesine göre işçiye yapılan ödemenin diğer işverenden ne kadarının talep edilebileceği veya talep edilip edilemeyeceği de kararlaştırılabilir²¹². Yargıtay verdiği bir kararda “Davacı, davalıyla arasında hizmet alımı sözleşmesi bulunduğunu, davalı yüklenicinin çalıştırdığı işçilerin iş hukukundan doğan her türlü işçilik haklarıyla ilgili tazminatlarından sorumlu olduklarını ileri sürerek dava dışı işçiye ödemiş olduğu tazminatın tahsilini rücu en alacak davası ile davalıdan talep etmiştir. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, işçiye ödenen bu tazminattan hangi tarafın veya tarafların ne oranda sorumlu olduklarına ilişkindir. Taraflar arasındaki sözleşme hükümleri incelendiğinde davacı Bakanlığın çalıştırılacak işçilerle ilgili işe başlama, çalışma koşulları, denetleme, mali haklarının ödenmesiyle ilgili denetim ve kontrolün tamamen elinde bulundurduğu ancak taraflar arasındaki sözleşme hükümlerinde, işçilerin iş akitlerinden doğacak tazminattan hangi tarafın ne oranda sorumlu olduğu hususunda bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Hal böyle olunca tacir olan davalının çalıştırdıkları işçilerin fiili işçilik dışında sair tazminat haklarından sorumlu olacaklarını bilebilecek durumda olduğu ancak, davacı Bakanlığın da asıl işveren durumunu muhafaza etmesi nazara alındığında doğan zararlardan tarafların yarı yarıya sorumlu olduğunun kabulü gerekir. Mahkemece, davalının bu ilkeler çerçevesinde sorumluluğunun belirlenmesi gerekir” şeklinde belirtildiği gibi çözümün sözleşme hükümlerinde olduğu, ancak sözleşmede hüküm yoksa tarafların yarı yarıya sorumlu olduğuna hükmedilmiştir.²¹³ Kabakçı ve Hacıoğlu’na göre ise TBK m. 167 hükmüne göre aksi kararlaştırma olmadığı takdirde eşit pay karinesinin uygulanması yerine borcun niteliği gereği asıl işveren İşK. 2. maddesi uyarınca yaptığı ödemenin tümünü alt işverene rücu edebilmelidir²¹⁴.

TBK m. 164/2’de yer alan “Müteselsil borçlulardan biri ortak def’i ve itirazları ileri sürmezse, diğerlerine karşı sorumlu olur.” düzenlemesi ile ortak def’i ve itiraz hakkı

²¹¹ Alptekin Burak Boydak, “Asıl İşveren-Alt İşveren Arasındaki Müteselsil Sorumluluk Kaynaklı Rücu İlişkisi (İç İlişki)”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y.7, Sa.24 (Ocak 2016), s. 233.

²¹² Ekmekçi ve Yiğit, s. 166.; Aykaç, s. 317.; “İşveren ile yüklenicinin İş Kanunu’na göre işçiye karşı müteselsilen sorumlu olmasına rağmen rücu ilişkisinde taraflar arasında imzalanmış sözleşmenin uygulanması sözleşme hukukunun en temel ilkelerindendir.” Yargıtay 15. HD., 31.05.2021 T., 2021/1521 E. , 2021/2333 K. Erişim: <https://karararama.yargitay.gov.tr> (E.T 20.06.2021)

²¹³ Yargıtay 13.HD, T. 11.6.2012, E. 2012/8729, K. 2012/15064 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 25.06.2021)

²¹⁴ Kabakçı ve Hacıoğlu, s. 98.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 166.

olmasına rağmen bunu kullanmayan müteselsil borçlu rücu hakkını kaybeder. Ayrıca işverenin işçiye yaptığı ödemeyi diğer işverene bildirmemesi ile birlikte diğer işverenin de işçiye ödeme yapmasına sebep olunması sonucunda işveren rücu hakkını kaybeder²¹⁵.

Alt işverenin asıl işverene verdiği bordrolarda alt işveren işçisinin ücretinin ödenmediği anlaşıldığında, alt işverenin hak edişlerinden ödenmeyen ücret ödenir²¹⁶.

Hukuka aykırı şekilde yapılmış bir asıl işveren alt işveren ilişkisinde rücu hakkı tartışmalı bir konudur²¹⁷. Muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinde baştan itibaren geçerli bir sözleşme olmadığından rücu hakkının kullanılamayacağını savunanlar²¹⁸ karşısında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12.05.2004 tarihli bir kararında²¹⁹ asıl işverenlik sözleşmesi uyarınca asıl işverenin rücu hakkı olduğu yönünde hüküm vermiştir. Kanaatimizce kanun lafzı açık olup muvazaanın varlığı halinde geçersiz olan sözleşmeye göre rücu hakkının kullanılması bu ilişkinin suiistimal edilmesi sonucu doğurabilir.

Asıl işverenin iç ilişkide kendi payından fazlasını ödemiş olduğu durumda TBK m. 73 uyarınca, ifade bulunduğu andan itibaren zamanaşımı süresi de başlar ve rücu hakkı doğmuş olur²²⁰.

Kamu kurumlarının alt işveren işçilerine karşı hizmet süreleri esas alınarak kıdem tazminatı ödemeleri ve rücu ilişkileri 4857 sayılı kanunun 112. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak kamu kurumunun alt işverene karşı rücu hakkı kapsamında herhangi bir düzenleme bulunmadığından rücu hakkını kullanamayacağı görüşü

²¹⁵ Demir, “Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu”, s. 60.

²¹⁶ Eyüboğlu, s. 61.

²¹⁷ Eyüboğlu, a.y.

²¹⁸ “4857 sayılı İş Kanunu’nda muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisi varlığında, alt işveren işçileri baştan beri asıl işveren işçisi sayıldığından asıl işverenin kendi işçisine ödediği işçilik haklarını başka işverene rücu etmesi kabul edilemez.” İbrahim Aydın, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu”, (Ankara; Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 273.; Aykaç, s. 320.

²¹⁹ YHGK, T. 12.05.2004, E.2004/254, K.2004/295 Erişim: karararama.yargitay.gov.tr (E.T: 25.06.2021)

²²⁰ Demir, “Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu”, s. 59.; TBK m. 73’de “Rücu istemi, tazminatın tamamının ödendiği ve birlikte sorumlu kişinin öğrenildiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde tazminatın tamamının ödendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Tazminatın ödenmesi kendisinden istenilen kişi, durumu birlikte sorumlu olduğu kişilere bildirmek zorundadır. Aksi takdirde zamanaşımı, bu bildirimin dürüstlük kurallarına göre yapılabileceği tarihte işlemeye başlar”.

hâkimdi²²¹. Doktrinde ise İşK. m. 2/6 uyarınca müteselsil sorumluluğun bu kapsamda uygulanacağı ve kamu kurumunun yaptığı ödemeleri alt işverene rücu edebilmesi gerektiği belirtilmekteydi²²². 7166 sayılı kanunla yapılan değişiklik ile kamu kurumlarının alt işverene karşı kıdem tazminatı ödemelerini sözleşmede açık bir hükme yer verilmemişse rücu edemeyeceği hüküm altına alınmıştı²²³. Daha sonra bu hüküm Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir²²⁴. 11/09/2014 tarihinden sonrası için rücu hakkına sınırlama getirilip öncesi için herhangi bir sınırlama olmaması yerinde bir norm olmamakla beraber kimi mahkemelerin Anayasa mahkemesi kararlarının geçmişe yürümezliği ilkesi çerçevesinde eldeki rücu davalarına bu iptal hükmünü esas alarak karara bağlamaları hukuka uygun değildir²²⁵.

Alt işveren işçisi, kendi işvereni yanında asıl işverene de başvurma hakkına sahiptir. Asıl işveren işçiye yaptığı ödeme miktarınca alt işverene rücu hakkı bulunmaktadır. Rücu ilişkisine ilişkin uyumsuzluklar ise iş hukuku kapsamı dışında kalmaktadır. Bu sebeple İş Mahkemeleri bu kapsamda rücu davalarında görevli değildir²²⁶. Yargıtay da “Somut olayda, taraflar arasında işçi işveren ilişkisi bulunmadığı, asıl işveren ile alt işveren arasında rücu tazminat talebini içerdiği anlaşılmakla, davaya bakmanın genel mahkemelerin görevi içerisinde kaldığı gözetilmeden iş mahkemesi sıfatıyla davanın esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde karar vermiştir²²⁷.

²²¹ Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.135.

²²² Ömer Uğur, *Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), s. 173.

²²³ “**MADDE 11** – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 112 nci maddesine beşinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere, 11/9/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/9/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemişse alt işverenlere rücu edilmez.” (R.G. 22.2.2019, Sa. 30694) (E.T: 25.06.2021)

²²⁴ “31. Bu itibarla kamuda 11/9/2014 tarihinden sonra imzalanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesine taraf olan alt yüklenicilere karşı sözleşmede açık hüküm bulunması dışında rücu yolunun kapatılması ve bu kapsamdaki derdest davaların sonlandırılmasını öngören itiraz konusu kuralların bu kesimdeki alt işverenler yönünden farklı bir uygulama getirmesinin nesnel ve makul bir temele dayalı olduğu söylenemez. Bu nedenle itiraz konusu kurallarla getirilen farklı düzenleme eşitlik ilkesine aykırıdır.” (AYM, 19.09.2019; E.2019/42; K. 2019/73; RG 15 Ekim 2019; Sa.30919) (E.T: 25.06.2021)

²²⁵ Boydak, s. 31-32.

²²⁶ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 288.; Mollamahmutoğlu/Astalı/Baysal, s. 49.

²²⁷ Yargıtay 23.H.D., T. 29.01.2013, E. 2012/21876, K. 2013/3353 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 30.05.2022)

Rücu davaları genel mahkemelerde görülmektedir. Genel mahkemeler ise asliye hukuk mahkemeleridir. Asıl işveren- alt işveren arasındaki rücu ilişkisinde genellikle TTK anlamında ticari iş niteliğinde bir Borçlar Hukuku sözleşmesi var olduğundan asliye ticaret mahkemesi de bu davalarda görevli olabilir²²⁸.

Asıl işveren-alt işveren arasında konusu işin görülmesi olan bir Borçlar Hukuku sözleşmesi mevcuttur. Bu nedenle sözleşmenin ihlali halinde rücu hakkının doğduğu an itibariyle TBK m. 146 hükmünce 10 yıllık zamanaşımı süresi işlemeye başlar²²⁹. Yargıtay da “Zamanaşımına ilişkin genel hüküm ise On Yıllık Zamanaşımı başlıklı 146. maddesinde yer almakta; anılan madde: Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir. hükmünü içermektedir.

Eldeki davada taraflar arasındaki ilişki hukuki nitelikçe hizmet temini (alım) sözleşmesi olup; kendine has özellikleri olan bu sözleşme türü için zamanaşımı süresini düzenleyen ayrı bir hüküm de bulunmadığından, TBK'nın zamanaşımı konusundaki genel hükmü olan 146. maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanmalıdır.” şeklinde hüküm vermiştir²³⁰.

2. İŞYERİ DEVRİ

2.1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin işveren tarafı bazı sebeplerle değişebilmektedir. Bunlardan biri de işyerinin tamamı veya bir kısmının başka bir işverene geçmesidir²³¹. İşyeri devri İşK., TBK ve 5510 sayılı kanunda düzenlenmiştir.

İşK. m. 6/1'e göre “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer”. Madde metninde “hukuki bir işleme dayalı olarak” işyerinin devrinden söz edilmekte²³² ise

²²⁸ Kabakçı ve Hacıoğlu, s. 104.

²²⁹ Kabakçı ve Hacıoğlu, a.y.

²³⁰ Yargıtay 23.H.D., T. 22.06.2015, E. 2014/6532, K. 2015/4784 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 30.05.2022)

²³¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 153.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 219.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 194.

²³² Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 222.

de gerçek kişinin ölümü sebebiyle işyerinin mirasçılara geçmesi hali dışında tüm hakların bu kapsamda olacağı, istisnaların madde içerisinde belirtilmiş olduğu görülür²³³. *Süzek'e göre* ise ölüm ile bütün hak ve borçlar külli halefiyet ile diğer herhangi bir işlem gerektirmeksizin mirasçılara geçtiğinden, iş sözleşmeleri de yeni işverene intikal eder²³⁴.

İşverenin şahsi iradesini kullanarak kiralama, satış ve intifa hakkı ile işyerini devretmesi veya işveren ölümü, işyerinin özelleştirilmesi gibi sebeplerle işverenin değişmesi halinde iş sürekliliği ve yeni işverenle iş ilişkisinin devam etmesi durumu önem kazanır²³⁵. Ancak kamuya ait hisselerin özelleştirme sonucu devredilmesi işyeri devri olarak nitelendirilemez²³⁶.

İşyeri devrinde hukuki bir sonucun doğabilmesi için devrin ekonomik birliğin ve kimliğin korunup korunmadığı esas alınır²³⁷. Ekonomik birlikten kasıt, devredilen üretim hususları ile işlevsel bağları korumaktır. Devralanın da aynı veya aynı tür faaliyetlerde bulunmasına olanak sağlamaktır²³⁸.

İşyeri devri sırasında iş sözleşmeleri kanunen tüm haklar ve borçlar ile devralana geçtiği için çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmaz ve bu devir işçinin onayına bağlı değildir²³⁹. Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı İşletme, İşyeri veya İşletme yahut İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin Direktifinde ise işverenin işçiye devir hakkında bilgi verme yükümlülüğü ve işçinin de itiraz hakkı tanınmaktadır²⁴⁰. Ancak kanunda işçilere bu hak tanınmadığı görülmektedir²⁴¹.

²³³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 153.; Kübra Demir, "İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu" *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 25, Sa. 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, (Aralık 2019) , s. 654.

²³⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 195.

²³⁵ Süzek, a.g.e., s.194.

²³⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 08.06.2016, E. 2015/3020, K. 2016/13725, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 25.06.2021); Ekmekçi ve Yiğit, s. 225.

²³⁷ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.157.; Süzek, *İş Hukuku*, s.196.; Demir, *İşverenin Sorumluluğu*, s.655.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 223.; "İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir" Yargıtay 9.HD, T. 16.01.2012 E. 2009/34703; K. 2012/150, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.07.2021)

²³⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 197.

²³⁹ Süzek, a.g.e., s. 195.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 61.

²⁴⁰ Mustafa Rüştü Alakır, "Uluslararası Belgelerde ve Türk Hukukunda İşyeri Devri", (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi,2019), s. 112.

²⁴¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 62.

TTK’da ise sadece bölünme, tür değişme ve birleşme halleriyle gerçekleşen devirlerde, işçinin iş sözleşmesi ile ilgili olarak bu devre itiraz edebileceği hüküm altına alınmıştır²⁴².

2.2. İşyeri Devrinde Müteselsil Sorumluluk ve Rücu Hakkı

İş Kanunu 6. maddesi 3. fıkrasında işyerini devreden işverenin müteselsil sorumluluğu düzenlenmiştir. İşyerinin devri halinde işçinin gelirinin güvence altına alınması ve devirden önce gerçekleşmiş işçi alacaklarının korunması gerekir²⁴³. Yargıtay kararlarında da bu durum “işyerini devreden işverenin devralan işverenle birlikte devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gerekli olan borçlardan müteselsil sorumlu olduğu belirtilmiştir”²⁴⁴. Bu sorumluluk devreden işveren için devir tarihi itibarıyla iki yıl ile sınırlı tutulmuştur²⁴⁵. Bu süre hak düşürücü süredir ve hâkim tarafından resen dikkate alınır²⁴⁶.

Devralan işveren sadece kendi döneminde çalışılan haklardan değil devreden işveren yanında kazanılmış haklardan da sorumlu olur. Devralan işveren dayanan hukuki sebebe bakılmaksızın iş ilişkisinden doğan ve devir anında da mevcut olan her türlü haktan sorumludur²⁴⁷. Devralan işverenin sorumluluğu tali nitelikte değildir. Bu sebeple devralan işveren önce devreden işverene başvurulması gerektiği yönünde bir savunma yapamaz²⁴⁸. Devreden işveren ise devir öncesi doğmuş ve devir anında muaccel her türlü haktan müteselsil sorumludur. Ancak devir sonrası doğmuş olan alacaklardan devreden işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır²⁴⁹.

²⁴² “TTK 178. Madde hükmünde işçinin istemediği işveren yanında çalışmak istememesi halinde devre itiraz edebileceği düzenlenmiştir. Birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemleri itiraz ile birlikte durmaz, sadece iş sözleşmelerinin devralana geçmesi önlenir.” Sarper Süzek, “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel S., 2013; (Basım Yılı: 2014) s. 327.; Uşan ve Erdoğan, s. 71.

²⁴³ Ercüment Özkaraca, “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”, (Doktora Tezi, İstanbul, 2008), s. 350.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 170

²⁴⁴ Yargıtay 9.HD, T. 05.05.2014 E. 2013/12162; K. 2014/14392, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.07.2021)

²⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 155.; Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 165.; Süzek; *İş Hukuku*, s.198.; Uşan ve Erdoğan, s. 70.

²⁴⁶ Özkaraca, *İşyeri Devri*, s. 372.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 64.

²⁴⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 155.; Özkaraca, *a.g.t.*, s. 352.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 198.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *a.g.e.*, s. 63.

²⁴⁸ Özkaraca, *a.g.t.*, s. 354.

²⁴⁹ Özkaraca, *a.g.t.*, s. 370.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 63.

İşK. m. 6/3 hükmü nisbi emredici bir hükümdür. Bu sebeple devreden ve devralan işverenin aralarında yaptıkları anlaşma ile sadece bir kişiyi sorumlu tutmuş olmaları işçiye karşı ileri sürülemez. Bu anlaşma sadece devreden ve devralan işveren arasındaki iç ilişkide sonuç doğurur²⁵⁰.

İşçinin hizmet süresine göre elde edeceği haklarda devreden işveren yanında işe başlangıç tarihi esas alınmalıdır²⁵¹. Buradaki amaç, işçinin hizmet süresinin korunması ve buna bağlı olan alacaklarından mahrum bırakılmamasıdır²⁵². TBK m. 428’de de İş Kanunu hükümlerine paralel olarak “*İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır*” hükmüne yer verilmiştir. Ancak iş sözleşmeleri devir tarihinden önce sona eren işçilerin hakları bakımından devralan işverenin sorumluluğu yoktur. Bu hak ve alacaklardan devreden işveren tek başına sorumludur²⁵³. Yargıtay’ın ise İşK. m. 6/3’e göre devralan işverenin, devir tarihi öncesinde sona erdirilen iş sözleşmelerinden doğan alacaklardan sorumlu olduğu yönünde kararları bulunmaktadır²⁵⁴.

Devir tarihine kadar doğmuş olan ücret, hafta tatili çalışması, fazla çalışma, bayram ve genel tatil ücretlerinden devralan işveren iki yıl süre ile müteselsil olarak sorumludur. Devralan işveren kendi döneminde işçi alacaklarının doğmamış olduğunu öne sürerek sorumluluktan kurtulamaz²⁵⁵. Ağırlıklı görüş bu olmakla birlikte farklı bir görüşe göre ise fazla çalışma ücreti için işçinin hizmet süresi esas alınmadığından müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanamaz. Bu sebeple devreden ve devralan işverenler sadece kendi dönemlerinde doğmuş olan fazla çalışma ücretinden sorumlu olurlar²⁵⁶. Kanaatimizce İşK. m. 6/3’e göre devir tarihinde muaccel olan fazla çalışma ücreti için devralan ve devreden işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmalıdır.

Kıdem tazminatı açısından müteselsil sorumluluk hükümlerinin ayrıca değerlendirilmesi gerekir. İşK. m. 6/3 hükmünde bu konuda açıkça bir hüküm

²⁵⁰ Özkaraca, a.g.t, s. 374.

²⁵¹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 198.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 62.

²⁵² Alakır, s. 109.

²⁵³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 155.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 198.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 64.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 174.

²⁵⁴ Yargıtay 9H.D., T. 05.10.2006, E.2006/4720, K.2006/25950 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.07.2021); Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 171.

²⁵⁵ Güler, a.g.e., s. 167.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 63.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 229.

²⁵⁶ Cevdet İlhan Günay, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2007), s. 144.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 229.

bulunmamaktadır. İşyeri devrinde iş sözleşmeleri devam etmekte, tüm hak ve borçlar devralan işverene geçmektedir. Devir tarihi öncesinde kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda devralan işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Yine işyeri devri sonrasında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesi sona erdiğinde devreden işveren için alacağın “devir tarihi öncesinde doğma” ve “muaccel olma” şartı sağlanmadığından devreden işveren sorumlu tutulamaz²⁵⁷.

Devralan işveren işyerinde çalışan işçinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesi sona erdiğinde 1475 sayılı kanunun m. 14/2 hükmünün esas alınması gerekir²⁵⁸. Hükme göre²⁵⁹ “*İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren (1) işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur*”. Madde metninden anlaşılacağı üzere, 12.07.1975 tarihinden önce işyeri devri halinde devir öncesi ve sonrası tüm hizmet süresi esas alınarak hesaplanacak kıdem tazminatının sorumlusu yeni işverendir. Ancak devir sözleşmesinde aksi kararlaştırılıp devreden işveren de sorumlu tutulabilir. Burada devreden işverenin sorumluluğu çalıştırdığı süre ve devir tarihindeki ücret esas alınarak belirlenir²⁶⁰. 12.07.1975 tarihinden sonra yapılan işyeri devirlerinde ise işlemiş kıdem tazminatından her iki işveren de sorumlu olur. Bu durumda devralan işveren devreden işveren yanında geçen

²⁵⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz, Özkara, *İşyeri Devri*, s. 380 vd.

²⁵⁸“Devirden itibaren 2 yıl geçmekle kıdem tazminatı dışındaki alacaklardan adı geçen davalının sorumluluğu kalkmış ise de kıdem tazminatı yönünden 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14/2 maddesi uyarınca devir tarihindeki süre ve ücret üzerinden müteselsil sorumluluğu devam etmektedir. Adı geçen davalının devir tarihindeki ücret ve süre üzerinden kıdem tazminatından sorumluluğu nedeni ile kıdem tazminatında sorumlu olduğu miktar belirlenmeli ve bu miktardan müteselsil sorumluluğuna karar verilmelidir.” (Yargıtay 9H.D.,T.05.05.2014, E.2013/12162, K. 2014/14392) Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.07.2021); Ekmekçi ve Yiğit, s. 230.

²⁵⁹ Erişim için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1475.pdf>

²⁶⁰ Özkara, *İşyeri Devri*, s. 387.

hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatını öderse devreden işverene karşı rücu hakkını kullanabilir²⁶¹. İşyerini devralan işverenin, devreden işveren yanında geçen süreleri de esas alınarak kıdem tazminatından sorumlu olması emredici hükümdür, aksi kararlaştırılmaz²⁶². Bu sebeple işverenlerin kendi aralarında kıdem tazminatından sorumlu tutulamayacaklarına dair yaptıkları anlaşma işçiye karşı ileri sürülemez. Bu durum ancak taraflar arasında iç ilişkide sonuç doğurabilir ve devreden işverene karşı işçiyi çalıştırdığı süre ve ücret seviyesinde rücu hakkı kullanılabilir²⁶³. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda sözleşme ile devreden işverenin sorumluluğunun ortadan kaldırılamayacağına hükmetmiştir²⁶⁴.

Devralan işverenin tüm süre esas alınarak kıdem tazminatından sorumlu olması karşısında işçiye yapılan ödemenin devreden işveren yanında çalışmasına karşılık gelen kısmı rücu edilebilir²⁶⁵. İşK. 6. maddesinde sorumluluğun iki yıl ile sınırlı tutulması karşısında kıdem tazminatı uygulamasında 1475 sayılı kanun esas alındığından ve bu kanunda herhangi bir süre öngörülmediğinden 10 yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanmalıdır²⁶⁶. Yargıtay bir kararında²⁶⁷ “... devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir” şeklinde hüküm vermiştir. 10 yıllık zamanaşımı süresi kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sözleşmenin fesih tarihi itibarıyla başlar²⁶⁸.

Kıdem tazminatında sorumluluğun niteliğinin müteselsil kabul edilmesi karşısında aksi görüşler de mevcuttur²⁶⁹. Ancak her iki durumda da hukuki sonuç değişmeyecek

²⁶¹ Özkaraca, a.g.t., s. 391.

²⁶² Yargıtay 9HD. T. 11.10.2011, E. 2009/16391., K. 2011/36852 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.08.2021)

²⁶³ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 175.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 199.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 64.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 187.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 231.

²⁶⁴ Yargıtay 9HD, T. 8.12.1994, E. 1994/13155, K. 1994/17394 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.08.2021)

²⁶⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 64.

²⁶⁶ Özkaraca, *İşyeri Devri*, s. 392.; Tatar, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 188.

²⁶⁷ Yargıtay 9.H.D.; T. 05.05.2014; E. 2013/12162; K. 2014/14392; Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.08.2021)

²⁶⁸ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 176.

²⁶⁹ “Müteselsil sorumluluğun kabulü halinde devir öncesi ve sonrası tüm hizmet süresi esas alınarak son ücret üzerinden devreden işverene de başvuru yapılabilmesi imkanı doğmaktadır.” Kenan Tunçomağ,

olduğundan niteliğinin müteselsil sorumluluk olup olmadığı da önem taşımaz. İşçi, yeni işverenden tüm hizmet süresi esas alınacak şekilde hesaplanmış olan kıdem tazminatı isteyebileceği gibi devreden işverenden de o işyerindeki çalışma süresi ve ücret esas alınarak hesaplanacak kıdem tazminatını talep edebilir²⁷⁰.

Devralan işveren kıdem tazminatını işçiye ifa ettiği anda TBK hükümlerince devreden işverene rücu edebilir. Bu kapsamda görevli mahkeme iş mahkemeleri değil genel mahkemelerdir²⁷¹. YHGK Özel daire bozma kararına karşı direnme gerekçesinde “ayrıca devir protokollerinin hizmet alım ihalelerindeki rücu ilişkisini ve rücuyla engel olan ilgili hükümlerin değerlendirilmesinin 5521 sayılı Kanun kapsamı dışında asliye hukuk mahkemelerinde görülecek davalı şirketlerin birbirlerine açacakları davalarda söz konusu olacağı...” ifadesi yer almaktadır²⁷².

İşyeri devri sebebiyle işçi alacağını ifa eden işveren tarafından açılan rücu davasında Yargıtay “Öte yandan, asıl işverence dava dışı işçilere ödenen işçi alacaklarının hizmet alım sözleşmesi uyarınca rücu tahsili istemine ilişkin davalar genel mahkemelerinin görevi içindedir. Bu nedenle davaya mahkemece iş mahkemesi sıfatıyla bakılması da doğru görülmemiştir” şeklinde karar vermiştir²⁷³.

İşyeri devri hakkında İşK. 6. maddesi ve 1475 sayılı kanunun 14/2 hükmü iş sözleşmesi devrinde de kıyasen uygulanmalıdır. Sözleşmenin devri, üç taraflı kendine özgü bir sözleşme olup işveren tarafın değişmesi ile tüm hak ve borçların yeni işverene geçmesi ile meydana gelir. Devralan işveren devreden işverenin halefi olur²⁷⁴.

Sözleşme devri tarihinde doğmuş ve ödenmesi gereken her türlü borçtan her iki işveren de sorumludur. Devreden işverenin sorumluluğu iki yıl ile sınırlıdır. Kıdem tazminatı

“İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, (İstanbul: Bayrak Matbaacılık, 1991), s. 314-315.

²⁷⁰ Burhan Özdemir, “İşyeri Devrine Bağlı İşveren Değişikliğinin Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından Sonuçları ve Konuya İlişkin Yargı Kararları”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.16, Sa. 1-2 (1998), s. 256.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 230.

²⁷¹ Gülsüm Sönmez Tatar, “İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını*, Yayın no: 74 (2011), s.106.

²⁷² YHGK, T. 05.03.2020, E. 2016/1160, K. 2020/255 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 30.05.2022)

²⁷³ Yargıtay 6.H.D., T. 01.12.2021, E. 2021/1582, K. 2021/1951 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 30.05.2022)

²⁷⁴ Şeref Güler, “İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk”, *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.6 Sa. 11 (2021), s. 204.

bakımından devreden işverenin sorumluluğu 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/2'ye göre belirlenir²⁷⁵.

İhbar tazminatı, işçinin iş sözleşmesinin haklı neden yokken fesih bildirim sürelerine uyulmaksızın sona erdirilmesi halinde ödenir²⁷⁶. İşyeri devri halinde tüm hak ve borçlar devralan işverene geçer ve herhangi bir fesih iradesi bulunmaz. Bu nedenle ihbar tazminatı açısından iş sözleşmeleri sona ermemiş olduğu için müteselsil sorumluluk hükümleri yürütülemez²⁷⁷. Bu durumda devralan işveren işçinin tüm hizmet süresini esas alarak ihbar tazminatı öder ve devreden işverene rücu hakkını kullanamaz. Yine devir tarihi öncesinde ihbar tazminatı almaya hak kazanan işçi karşısında sorumluluk sadece devreden işveren üzerindedir²⁷⁸.

Yıllık ücretli izin ücreti bakımından ise doktrinde savunulan görüş, yıllık ücretli izin iş sözleşmesinin son bulması halinde muaccel olması nedeniyle, iş sözleşmesi devir ile son bulmadığından sadece devralan işverenin sorumlu tutulması yönündedir²⁷⁹.

3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun oluşum sürecinden önce “ödünç iş ilişkisi” olarak adlandırılan ve daha sonra teknik manada daha yerinde bir terim olarak “geçici iş ilişkisi” şeklinde yer alan bu ilişki iş hukukunda esneklik temelli atipik istihdam biçimleri içerisinde bulunur²⁸⁰.

İşK. 7. maddesinde belirtildiği şekilde geçici iş ilişkisi, “*özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde*” bir işverenin işçisini geçici olarak görevlendirmesi şeklinde ortaya

²⁷⁵ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 222.; Süzek, *İş Hukuku* 331.

²⁷⁶ Meltem Vural, “*İhbar Tazminatı*”, (Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2021), s.58.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 285.; Ekmekçi, Yiğit, s. 565.; Süzek, a.g.e., s. 539.

²⁷⁷ Özkaraca, *İşyeri Devri*, s. 422.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 231.; Süzek, a.g.e., s. 199.

²⁷⁸ Özkaraca, a.g.t., s. 426.; Tatar, “*Müteselsil Sorumluluk*”, s. 193.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 231.

²⁷⁹ Güler, “*Müteselsil Sorumluluk*”, s. 213.; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 231.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 199.; Tatar, a.g.e., s. 198.

²⁸⁰ Mehmet Anıl Arslanoğlu, *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005), s. 53.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 129.

çıkabilir²⁸¹. Asıl olan işçinin iş görme edimini kendi işverenine karşı ifa etmesidir. Ancak bu ilişkide işçi edimini geçici olarak başka bir işverene karşı ifa etmekle yükümlü tutulmaktadır²⁸².

İş sözleşmesinin tarafları iş görme edimini yerine getiren işçi ile ücret ödemeyi taahhüt eden işverendir. Geçici iş ilişkisinde ise bu durum üçlü bir hukuksal bağ taşır. Ödünç veren işveren, ödünç alan işveren ve ödünç verilen işçi arasındaki ilişkiden oluşur²⁸³. İşçinin yazılı rızası ile iki işveren arasında işçi sağlama sözleşmesinden doğan bu ilişkide özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesindeki şirketler arasında kurulması farklı koşul ve hükümlere bağlanmıştır²⁸⁴.

3.1. Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi

3.1.1. Genel olarak

İşçinin, ücretli olarak işçi vermeyi meslek edinen bir işveren tarafından, bu amaçla başka işveren nezdinde geçici olarak çalıştırılması suretiyle kurulan iş ilişkisine “mesleki anlamda geçici iş ilişkisi” denir²⁸⁵. Bu ilişki sadece Türkiye İş Kurumunun yetki verdiği özel istihdam büroları aracılığı ile kurulabilir²⁸⁶.

İşK. m. 7/11’e göre geçici iş ilişkisi; geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılarak yazılı olarak kurulur²⁸⁷. TBK m. 12/2 hükmünde belirtildiği gibi yazılılık şartı geçerlilik şartıdır ve yazılı yapılmayan sözleşme geçerlilik kazanamaz²⁸⁸.

²⁸¹ Ali Güzel ve Hande Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sa. 52, (2017), s. 25.

²⁸² Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.223.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 129.

²⁸³ Arslanoğlu, s. 56-57.

²⁸⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 252.

²⁸⁵ Orhan Ersun Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İş ilişkisi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 66 Sa.2 (2017), s. 315-316.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 177.

²⁸⁶ Uşan ve Erdoğan, s. 55.

²⁸⁷ Ekmekçi ve Yiğit, s. 178.

²⁸⁸ Ş. Esra Başkan, “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi; *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 21 Sa. 2, (2017), s. 15.; Ayşegül Ekin, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), s. 120.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasında bütünüyle serbest davranılması sürekli istihdamın yerini almasına yol açabilir. Bu sebeple geçici iş ilişkisinin hangi hallerde ve hangi sürelerle kurulabileceği kanunla sınırlandırılmıştır²⁸⁹.

Geçici iş ilişkisinde kanunda sınırlı sayılı haller ve işler dışında iş ilişkisi kurulması iş aracılığı olarak değerlendirilir²⁹⁰. İş aracılığında işçi ile işveren arasında iş ilişkisi kurulması sonrasında büronun herhangi bir işlevi kalmamasına²⁹¹ karşılık mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde geçici işveren, geçici işçi ve ödünç veren işçi arasında hukuki bir ilişki doğmuş olur²⁹².

İşK. m. 7/2'ye göre yedi bent halinde hangi hallerde ve sürelerde özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir²⁹³. 50'den az işçi çalıştırılan tarım işyerlerinde İşK. hükümlerinin uygulanmaması karşısında mevsimlik tarım işlerinde İş Kanunu 7. maddesi uygulama alanı bulur. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler için de aynı durum geçerlidir. Ayrıca bu işlerde çalışanlar TBK hükümlerine de tabii olurlar²⁹⁴.

3.1.2. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk

Geçici işçinin ücreti, iş görme borcunu yerine getirdiği işyerinde bulunan geçici işveren tarafından değil özel istihdam bürosu tarafından ödenir²⁹⁵. Ancak taraflar geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici işverene de ücret ödeme borcu yükleyebilirler²⁹⁶. Bunun dışında 6715 sayılı kanun ile yeniden düzenlenen İş Kanunu

²⁸⁹ Aigül Nurbukhambetova, “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19 Sa. 2, (2017), s. 182-183.

²⁹⁰ Esra Yiğit, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2018), s.72.

²⁹¹ Ekmekçi ve Yiğit, s. 184.

²⁹² Süzek, *İş Hukuku* 282.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 129.

²⁹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 284, 285, 286.; Güler, *Müteselsil Sorumluluk* s. 227, 228.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca, s. 255, 256, 257.; Sümer, *İş Hukuku*, s. 68.; Ekmekçi ve Yiğit, s. 187, 188, 189, 190, 191.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 130, 131, 132.; Uşan ve Erdoğan, s. 55, 56.

²⁹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 284.

²⁹⁵ Ekmekçi ve Yiğit, s.199.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 135.; Uşan ve Erdoğan, s. 57.

²⁹⁶ Ali Baran Çetiz, “Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 2020), s. 53.

7. maddesi uyarınca, 2. fıkranın f bendi hariç olmak üzere geçici işverenin işçi alacakları kapsamında herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır²⁹⁷.

İşçi ücretlerinin güvence altına alınabilmesi adına Özel İstihdam Bürosu Yönetmeliğinin 11/3. maddesine göre büro her ay ödediği ücretin belgelerini geçici işverene ibraz etmek zorundadır²⁹⁸. Diğer bir güvence ise geçici işveren, işçilerin ücretinin özel istihdam bürosu tarafından ödenmemesi halinde üç aylık tutarındaki işçi ücretlerini işçilerin banka hesabına yatırır ve durumu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirir²⁹⁹. İşK.'ya göre *“İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür”* (m.7/12,c.1). Bu maddede belirtilen durum, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin öngörülemeyen şekilde artması sebebiyle kurulan mesleki anlamda geçici iş ilişkisidir. Kanun koyucu tarafından geçici işveren için sadece bu halle sınırlı olarak sorumluluk belirlenmesi ise muğlaktır³⁰⁰. Madde metninde geçici işçinin çalıştığı tüm sürenin kontrol edilmesi belirtildikten sonra en çok üç aya kadar olan ücretin işçinin hesabına yatırılması hükmü duraksamaya yol açmaktadır. Bu durumda geçici işverenin bütün süreyi kontrol etmesinin bir anlamı da kalmamaktadır³⁰¹.

İşçinin sosyal güvenlik hakları da büro sorumluluğundadır. Ancak 5510 sayılı kanunun 12/2. maddesinde *“...4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur”* şeklinde belirtildiği üzere sosyal sigorta primlerinden geçici işverenin de sorumlu olması gerekir³⁰². Yine 5510 sayılı kanunda, hizmet ve aylık prim belgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmemesi sebebiyle

²⁹⁷ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 237.

²⁹⁸ Ali Kayaalp, “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, 2021), s. 107.

²⁹⁹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 265.; Ekin, s. 137.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 294.; Uşan ve Erdoğan, s. 58.

³⁰⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 137.

³⁰¹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 266.; Güzel ve Heper, s. 46.; Ekin, s. 138.

³⁰² Kayaalp, s. 110.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 137.

sorumluluk her iki işveren için müteselsil sorumluluktur³⁰³. Ancak İşK.’da müteselsil sorumluluk mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde belirtilmiş ve konunun netleşmesi açısından mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde de hüküm altına alınması gerektiği doktrinde belirtilmiştir³⁰⁴.

Bir diğer konu ise işçiyi koruma ve gözetme anlamında özel istihdam bürosunun sorumluluğunun olup olmadığıdır. Birlikte sorumluluk öngörülmemiş olsa da büroya bazı yükümlülükler getirilmiştir³⁰⁵. Ayrıca geçici işverene işçisini geçici olarak devreden büro, işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünü ihlal etmişse bu durumda iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle meydana gelen zararlardan geçici işverenle müteselsil sorumlu olur. Sadece kusur bulunduğu işçinin büroya başvurması koruma sağlayamayacağından büroya kusursuz sorumluluk yüklenmesi ve müteselsil sorumluluğun kanunda düzenlenmesi yerinde olacaktır³⁰⁶.

İşK. 7. maddesi son fıkrasında öngörülen hükme göre “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur”. Bu sorumluluk mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi için düzenlenmiştir. Kanun yukarda bahsi geçen istisna dışında mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde geçici işverene sorumluluk yüklememektedir. Kanuni düzenleme karşısında, özel istihdam bürosun aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde istisnalar dışında müteselsil sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulamaz³⁰⁷. Her iki tür geçici iş ilişkisi bakımından kanunda ayırım yapılmış olması karşısında yasal düzenlemelerde geçici işverene müteselsil sorumluluk yüklemek yerinde olacaktır³⁰⁸.

³⁰³ Duygu Çelebi Demir, “Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”, (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2019), s. 357.; 5510 sayılı kanun m. 86/3 “İşverenin, sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur.” Kayaalp, s. 111.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 137.

³⁰⁴ Kayaalp, a.g.t., s. 132.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 136.

³⁰⁵ Türkiye İş Kurumu Kanunu 19/II’ye göre “Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.”

³⁰⁶ Kayaalp, s. 114.

³⁰⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 136.

³⁰⁸ Baskan, s. 28-29.; Süzek, İş Hukuku, s. 293.

3.2. Mesleki Amaçlı Olmayan Geçici İş İlişkisi

3.2.1. Genel olarak

6715 sayılı kanunla³⁰⁹ getirilen düzenleme ile İşK. 7. maddesi 1. fıkrasında mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi “*Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir*” şeklinde düzenlenmiştir. Şirketlerin daha kalifiye işgücü gereksinimlerinin karşılanması, üst kademe yöneticilerin yetiştirilmesi ve ekonomik sebeplerle işten çıkarılmanın önüne geçilmesi bakımından bu düzenleme önemlidir³¹⁰.

Bu ilişkinin kurulabilmesi için ilk şart işçi ve işveren arasında geçerli bir iş sözleşmesinin bulunmasıdır. Ayrıca devir sırasında işçinin yazılı rızasının alınması TBK düzenlemeleri uyarınca geçerlilik koşuludur³¹¹. Ancak zor durumda bulunan işçilerin daha iş sözleşmesi imzalanması sırasında yazılı olarak verdikleri onay “işçinin korunması” ilkesine aykırılık oluşturabilir³¹². İşçi iş sözleşmesinin yapılması anında kendini işe girmeye mecbur hissetmesi ihtimaliyle bu onayı verdiği takdirde çalışma koşulları ve işyeri ile ilgili itiraz edeceği konular anlamında sorun yaşayabilir³¹³.

İşK. 7. maddesi son fıkrasında belirtildiği üzere “*İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur*”. Bu maddede önemle üzerinde durulan konu geçici işçiyi hem devreden hem de devralan işverenin holding veya aynı şirketler topluluğu bünyesinde olmaları gerektiğidir³¹⁴. İşçinin holding

³⁰⁹ Değişiklikten önce madde metninde “*veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene*” ifadesi yer almaktaydı. Ancak bu durum 4857 sayılı İş Kanunu 7. madde düzenlemesinde bulunmamaktadır.

³¹⁰ Yeliz Polat, “Sosyal Politika Açısından Özel İstihdam Büroları: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2021), s. 87.

³¹¹ Canan Erdoğan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Y. 2 Sa. 2 (2017), s.132-133.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 298.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 139.

³¹² Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 241.

³¹³ Polat, s.90.

³¹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s.298.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 138.

bünyesinde olmayan ya da ayrı şirketler topluluğuna bağlı bir işveren işyerinde geçici olarak görevlendirilmesi bu kapsamda değerlendirilmemektedir.

Mesleki amaç taşımayan geçici iş ilişkisi altı ayı geçmeyecek şekilde yazılı olarak kurulabilir. En fazla iki defa yenilenebilen bu ilişkide uzatma süreleri de dâhil olmak üzere on sekiz ayı geçmemesi³¹⁵, geçici iş ilişkisi kapsamında işçinin sürekli olarak çalıştırılmasının engellenmesini sağlamaktadır³¹⁶.

Bahsi geçen geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ilişkiden farklı olarak hangi hallerde kurulabileceğine ilişkin bir sınırlama kabul edilmemiştir. Ayrıca işçinin kendi işverenine ait işyerinde yerine getirdiği iş ile benzer bir iş yapması koşulu da bulunmamaktadır³¹⁷. Ancak toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süreyle, kamu kurum ve kuruluşları ile yer altı maden işlerinde, grev ve lokavtın uygulanması sırasında İşK. 7. maddesi 2. ve son fıkrası uyarınca geçici iş ilişkisi kurulması mümkün değildir.

İş Kanunu'nun 7. maddesi son fıkrası, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi hükümlerine yollamada bulunmuş, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde uygulanacak hükümler belirtilmiştir. Geçici işçilere karşı eşit işlem yapma borcu (İşK 7/10), geçici işverenin talimat yetkisi (İşK 7/9, a.), iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve eğitim verme yükümlülüğü (İşK 7/9, f.), geçici işçilerin sosyal hizmetlerden eşit şekilde yararlandırılması (İşK 7/9,d.), geçici işçilerin kusuruyla verdiği zararlardan sorumluluğu (İşK 7/14) hakkında hükümler bu tür geçici iş ilişkisinde de uygulama alanı bulur³¹⁸.

3.2.2. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk ve rücu hakkı

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulur³¹⁹. İşK. 7. maddesi son fıkrası uyarınca “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi*

³¹⁵ Baskan, s. 5.; Süzek, a.g.e., s. 298.; Uşan ve Erdoğan, s. 59.

³¹⁶ Süzek, a.g.e., s. 298.

³¹⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 270.; Arslanoğlu, s. 4.; Uşan ve Erdoğan, s. 59.

³¹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 298.

³¹⁹ Ekmekçi ve Yiğit, s. 218.

gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur". Bu hükme göre geçici işverenin müteselsil sorumlu olmasıyla işçiye önemli güvenceler getirilmiştir³²⁰.

Ücret ödeme borcu, işçi ile aralarında iş akdi bulunan ve işçiyi geçici olarak başka işveren işyerinde görevlendiren asıl işverene aittir. Taraflar bunun aksini kararlaştırıp geçici işverenin ücret ödemesini de kararlaştırabilirler³²¹. Ancak bu durumda asıl işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaz. Sorumluluğun tek başına bir işverene yüklenmiş olması, işçi açısından bağlayıcı değildir ve işçi ödenmeyen ücreti için her iki işverene de başvurabilir³²². Ücret ise geniş anlamda ücreti ifade edecek olup³²³ ek ücret, sosyal yardım, kanun ile ödenmesi gereken milli bayram, genel tatil ücretleri gibi ücretler bu sorumluluk kapsamında değerlendirilir³²⁴. Fazla çalışma ile işçinin ücrete hak kazanması sebebiyle yine her iki işverenin sorumlu olduğu kanaati mevcuttur³²⁵. Yargıtay ise hem 1475 sayılı kanun döneminde hem de 4857 sayılı kanun döneminde fazla çalışma ücretinden geçici işvereni sorumlu tutmaktadır³²⁶. Ancak bu kararlara katılmak mümkün değildir. Zira kanun düzenlemesinde ödünç veren işverenin de müteselsil sorumlu olduğu kabul edilmiştir. Ücret kavramı dar yorumlanmamalı ve fazla çalışmanın genel ücret ödeme yükümlülüğü içinde değerlendirilmesi kabul edilmelidir³²⁷.

Asıl işverenin geçersiz bir nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi üzerine açılan işe iade davasında, geriye doğru en çok dört aylık tutarındaki ücretten, geçici iş ilişkisi dönemi oranında geçici işveren sorumlu olur ve geçici iş ilişkisi süresi de dava görülürken işlemeye devam eder³²⁸.

³²⁰ Sözek, *İş Hukuku*, s. 299.

³²¹ Uşan ve Erdoğan, s. 59.

³²² Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 246.; Arslanoğlu, s. 87.

³²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.272.

³²⁴ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 246.

³²⁵ "Ödünç alan işverenin yönetim hakkı içerisinde ödemesi gereken ücretin tespitinde, ücret artırıcı çalışmaların ve diğer hususların yargı organlarınca belirlenmesi gerekir. Ödenecek ücretin ödünç alan işveren tarafından yerine getirileceği kararlaştırılmış olsa da ödünç veren işveren sorumluluktan kurtulamayacaktır." Arslanoğlu, s. 88.

³²⁶ Yargıtay 9HD., T. 14.05.1996 , E.1996/1014 , K. 1996/10093 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 09.10.2021); Arslanoğlu, a.g.e., s. 88-89.

³²⁷ Peyman Ceyda Abacıoğlu, "Avrupa Birliği Normları Çerçevesinde Geçici İş İlişkisi", (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2006), s.49.

³²⁸ Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri Ve Sona Ermesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.1 Sa.2, (Nisan-Mayıs- Haziran 2004), s. 375.

Çalıştırılan işçi sayısına bağlı haklarda, geçici işçi, ödünç veren işveren işçisi olduğundan ödünç alan işveren işyerinde çalışan sayısına dâhil edilmez³²⁹. Örneğin, geçerli bir sebebe dayanan fesih için gerekli “*otuz veya daha fazla işçi*” kriterinde, ödünç veren işverenin bu şartı sağlamamasına karşılık ödünç alan işveren işyerinde sağlanıyorsa geçici işçi bu hükümlerden yararlanamaz³³⁰.

İş Kanunu 7. maddesi son fıkrasında ödünç alan işverenin sorumluluğu sınırlı olarak düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin feshinden doğan tazminatlardan hangi işverenin sorumlu olduğu ise madde metninden çıkarılabilir. Bu sebeple, hükümde açıkça belirtilmemiş olan ihbar, kıdem ve iş güvencesinden doğan tazminatlardan fesih yetkisi olmayan ödünç alan işvereni sorumlu tutmak zorlama sonuçlara neden olabilir³³¹. Yargıtay da “*Öyle ki, ödenmeyen pirim, ikramiye, sosyal yardımlar ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsamdadır. İşçinin ödünç alan işverene karşı, iş görme, talimatlara uyma ve sadakat borcu bulunmaktadır. İşveren işçiyi gözetme yanında eşit davranma yükümlülüğü altındadır. Geçici iş ilişkisinde ödünç alan işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğu yoktur*” şeklinde karar vermiştir³³².

Geçici işverenin sorumluluğu geçici iş ilişkisi çerçevesinde işçinin çalıştığı döneme ilişkin olarak ücret ve ücret eklerini kapsar. Asıl işveren üzerinde olan ücret ödeme yükümlülüğü, müteselsil sorumluluk sebebiyle geçici işverene de yüklenebildiğinden ödenen miktar asıl işverene rücu edilebilir³³³. İşçi verme sözleşmesinde ücret ödeme yükümlülüğü geçici işveren üzerine bırakılmışsa rücu hakkının kullanılması mümkün olmaz. Rücu hakkı kapsamında işverenler arasındaki sorumluluğun tek bir işverene yükleniyor olması işçinin her iki işverene başvuru hakkını engellemez³³⁴. İç ilişki bakımından sonuç doğuracak bu durumda işveren kendi paylarından fazlasını ödediği takdirde diğer işverene rücu hakkını kullanabilir.

İşveren, aylık prim ve hizmet belgelerini düzenleyip kuruma vermekle yükümlüdür. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 86/3’e göre “*İşverenin,*

³²⁹ Arslanoğlu, s. 83.

³³⁰ Ekmekçi, s. 374.

³³¹ Abacıoğlu, s. 53.

³³² Yargıtay 9.H.D. T. 16.12.2008, E. 2007/26179, K. 2008/33761 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 09.10.2021)

³³³ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 249.

³³⁴ Güler, a.g.e., s.246.

sigortalıyı, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alan, geçici iş ilişkisi süresine ilişkin birinci fıkrada belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait işyerinden Kuruma verilmesinden, işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur”. Geçici işveren bu kapsamda belgelerin verilir verilmemesi takip etme yükümlülüğündedir. Sigortalıyı geçici iş ilişkisi kapsamında devralan geçici işveren, kuruma verilmesi gereken belgelerin geçici iş ilişkisi süresine ilişkin olarak verilmemesinden ve prim ödenmemesinden sorumlu olur³³⁵. Geçici işveren belgenin verilmemesi nedeniyle prim borcu ödemek zorunda kalabildiği gibi idari para cezası ödemekle de yükümlü tutulabilir³³⁶. Kurum, gerekli belgelerin verilmemiş olması ve ödenmeyen primler için hem asıl işvereni hem de geçici işvereni dava ve takip edebilir. İşverenlerin kendi aralarında prim yükümlüsünün kim olduğu yönünde anlaşmış olmaları, dava ve takip edilmelerini engelleyemez³³⁷.

5510 sayılı kanun m. 12/2’ye göre “4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur”. 5510 sayılı kanunda primlerin ödenmemesinden sorumlu olduğu yönünde doğrudan bir hüküm bulunmamakla birlikte “bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden” ibaresi ile geçici işverenin de sorumlu olacağı anlaşılmaktadır. İşK. 7. madde son fıkrasında da sosyal sigorta primlerinden geçici işverenin sorumlu olduğu açıkça düzenlenmiştir.

Geçici işveren, işçiye sağlık ve güvenlik konusunda gereken eğitimi vermek, işçinin sağlığı ve güvenliğini için önlem almak, işçinin önlemlere uymasını sağlamakla yükümlüdür³³⁸. İşverenin, kendi işçisine sağladığı çalışma şartlarını geçici işçisine karşı da yerine getirmesi gerekir³³⁹. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak iş kazası ve meslek hastalığının önüne geçer. Asıl işveren, geçici işçisini başka bir işveren işyerine geçici olarak devrettiği halde o işyerinde gerekli önlemlerin alınıp

³³⁵ Gülsüm Tatar, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sa.55, (2017) s. 2135.

³³⁶ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s. 251.

³³⁷ Nursen Caniklioğlu, “Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15 Özel Sayı 1, (Ankara: Seçkin Yayınları,2016), s. 58.

³³⁸ Polat, s. 175-176.

³³⁹ Polat, s. 184.; Ertan İren, “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.60 Sa.2 (2011), s.289.

alınmadığını da bilmesi gerekir. İşçiyi gözetme borcu kapsamında her iki işverenin de müteselsil sorumlu olduğu İşK. m. 7/3’de belirtilmiştir. Bu anlamda asıl işverenin sorumluluğu kendi iş sözleşmesinden ve geçici işverenin verdiği bilgileri işçisine aktarmamasından doğarken, geçici işverenin sorumluluğu ise kendi işyerinde işçiyi gözetme borcu, sağlık ve güvenlik risklerine karşı önlem almaması ve eğitim vermemesinden kaynaklanır³⁴⁰. İşçi, bu borca aykırı davranışları sebebiyle her iki işvereni de dava edebilir. Asıl işverenin sorumlu olmadığı yönünde iç ilişkide bir anlaşma yapılmış olması işçinin her iki işverene de dava açmasını engellemez. İç ilişkide yapılmış olan bir anlaşma ancak işverenler arasında rücu hakkı bakımından hüküm doğurur³⁴¹.

Yukarıda da ifade edildiği üzere dış ilişki kapsamında işçi, her iki işvereni de dava ve takip edebilir. Rücu hakkı iç ilişkide anlam ifade etmekte olup, payından fazlasını ifa eden borçlu diğer borçluya karşı rücu hakkını kullanabilir.

³⁴⁰ İren, s. 292.

³⁴¹ Güler, *Müteselsil Sorumluluk*, s.257-258.

BÖLÜM III

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA RÜCU HAKKI

1. GENEL OLARAK RÜCU HAKKI

Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı ya da hak sahiplerine sosyal sigorta yardımlarını yapması halinde iş kazası ya da meslek hastalığı veya hastalığın doğmasında sorumluluğu bulunan işverenden ya da üçüncü kişilerden geri isteyebilmesi “rücu hakkı” olarak tanımlanır³⁴². Bu hak ilk olarak 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu’nun 37. maddesinde düzenlenmiş ve sonrasında yapılan değişikliklerle bazı durumlarda işverenin kusuruna dayanan, bazılarında ise belli olguların varlığına bağlı olarak sorumluluğa gidilmiştir³⁴³.

1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiş ve kusura dayanan bir rejim kabul edilmiştir. İş kazası ve meslek hastalıklarında sigortalıların işverence Kuruma bildirilmemesi gibi bazı durumlarda da rücu hakkı 506 sayılı kanun ile tanınmıştır³⁴⁴.

³⁴² Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), s. 434.; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), s. 453.; Turan, “Rücu Davaları”, s. 3.

³⁴³ “4772 sayılı kanunun 37.maddesi ilk halinde “ İşveren veya vekilinin kastı veya suç sayılır hareketi yahut sigortalının işyerine ait işler dışında çalıştırılması” koşuluna karşın; 5564 ve 6917 sayılı kanunlarla yapılan değişiklik sonrası “ İş Kanunu’nun işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti hükümlerine aykırı hareketler” öngörülmüştür.” Başak Güneş, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Rücu Hakkı”, (Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, 2011) , s. 7.

³⁴⁴ Güneş, a.g.t., s. 8.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 2008 yılında yürürlüğe girmesiyle rücu hakkı, işverenin kusurlu davranışları sebebiyle rücu hakkı ve yasal yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle rücu hakkı olarak iki başlık halinde değerlendirilmektedir³⁴⁵.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayan sigortalıya veya hak sahibine çeşitli yardımlarda bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu bazı koşulların varlığı halinde işverenden rücu davası ile yaptığı harcamaları geri alabilir. 5510 sayılı kanun m. 21/1 ve m. 76/4'te iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru olan işverene karşı Kurumun kullanacağı rücu hakkını, m. 14/4, m. 23/2 ve m. 76/2'de işverenin yükümlülüklerini ifa etmemesi sebebiyle rücu hakkını düzenlemektedir.

SGK'nın iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yaptığı harcamaları rücu davası yolu ile geri alabilmesi için bazı koşulların varlığı aranır. Bu koşulların varlığı halinde tanınan rücu hakkı Kurumun, kusurlu işveren karşısında kaynaklarını korumasını sağlar ve yapılan giderler sonucunda gittikçe zayıflamasına ve işlevini yerine getirememesi gibi olumsuz durumlara karşı korur³⁴⁶.

Rücu hakkı 5510 sayılı kanunda

- 21. madde “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu”
- 23. madde “ Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk”
- 39. madde “Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu”
- 76. maddesi “ İşverenin, Genel Sağlık Sigortalısının ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu”

şeklinde açıkça düzenlenmiştir.

³⁴⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 434.

³⁴⁶ Utkan Arasli, *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, C. 1, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2002), s.496.; Güzel/Okur/Caniklioglu, a.g.e., s. 435.

2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI BAKIMINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU VE KURUMUN RÜCU HAKKI

2.1. Sorumluluğun Koşulları

2.1.1. İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmiş olması

2.1.1.1. İş kazası

506 sayılı kanunun 11. maddesinde iş kazasının tanımı yapılmamış, sadece hangi haller ve durumlarda iş kazasının varlığının kabul edileceği düzenlenmişti. 506 sayılı kanunda iş kazası kavramı geniş tutulmuş, uygun illiyet bağı kavramı esnekleştirilerek işçinin lehine bir sistem oluşturulmuştu³⁴⁷.

İş kazası kavramı 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde düzenlenmiş, hangi hallerde ve durumlarda meydana geldiği belirtilmiştir. SSGSSK'nın 13. maddesine göre,

“- İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

³⁴⁷ “506 sayılı kanun iş kazasını işveren, işçi veya üçüncü kişinin kazadan sorumlu olup olmamasına göre değil kazaya uğrayan ve yakınlarının sigortadan sağlanan aynı ve nakdi yardımlardan yararlanıp yararlanmamasına göre düzenlemiştir.” İbrahim Aydın, “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi”, *Çimento İşveren Dergisi*; C. 20 Sa. 5 (Eylül 2006), s.40.

şeklinde düzenlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı” şeklinde yapılan tanımda iş kazasının kapsamı 5510 sayılı kanuna göre oldukça dar düzenlenmiştir³⁴⁸. İlerde de değinileceği üzere, işçinin görevli olarak asıl işini yapmaksızın işyeri dışında bir yere gönderilmesi halinde gerçekleşen kazalar da iş kazasıdır.

Bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için kazanın doğması, zarar gören kişinin 5510 sayılı kanun kapsamında sigortalı olması, 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde sayılan hallerde kazanın meydana gelmesi ve zarar ile kaza arasında uygun illiyet bağının olması gerekir³⁴⁹.

2.1.1.1.1. Sigortalının kazaya uğraması

Kaza hukuki olarak dar ve geniş anlamda yapılan tanımlarla karşımıza çıkar. Geniş anlamda kaza, bir zararın oluşmasına sebep olan ani ve istenmeyen nedenlerin tümüdür³⁵⁰. Dar anlamda kaza ise eşyaya verilen zararlar dışarda tutularak sadece ölüm ve vücut bütünlüğünün zarar görmesine sebep olan olaylar şeklinde tanımlanabilir³⁵¹. İş kazası ile dar anlamda kaza arasında bir özdeşlik vardır³⁵², ancak mutlak bir özdeşlikten söz edilemez³⁵³.

İş kazasının mevcut olabilmesi için öncelikle dıştan gelen bir etkenin olması gerekir³⁵⁴. Dış etkenin ayrıca ani bir şekilde ve kısa bir sürede meydana gelmiş olması aranır³⁵⁵. Dıştan gelen etkenin şart olup olmadığı tartışılmakla birlikte iş kazasının oluşumu için

³⁴⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 376.; Tankut Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), s.215.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 403.

³⁴⁹ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 405.

³⁵⁰ Özgür Oğuz, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı”, *TBB Dergisi*; 2019 (140), s. 398.; Mesut Balcı, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*; C. 1 Sa. 4 (Aralık 2006), s. 151.

³⁵¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 382.

³⁵² Centel, s. 216.

³⁵³ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 382.

³⁵⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.y. ; Tuncay ve Ekmekçi, s. 407.; Centel, s. 216.

³⁵⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 383.; Oğuz, “Rücu Hakkı”, s.398.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 409.; Centel, a.y.

SSGSSK'nın 13. maddesindeki şartların gerçekleşmiş olması yeterli olduğundan zarara neden olan olayın dıştan gelen etkenden kaynaklanması şartı aranmamalıdır³⁵⁶.

Doktrinde savunulan bir görüşe göre sigortalının kastı ya da bilerek kendini zarara uğratması hali, kazanın iş kazası sayılmasına engel teşkil etmez³⁵⁷. Hatta Sözer'e göre istenilmeyen olay kavramının sosyal sigortalar kapsamında yeri bulunmamaktadır³⁵⁸. Sigortalının kusuru halinde 5510 sayılı kanunun 22. madde düzenlemesine göre, yapılan yardımlarda indirim yoluna gidilebilir. Yani bu durumda sigortalının kastı ile bir zararın meydana gelmiş olması halinde iş kazası olarak değerlendirilmemesi sonucu doğurmaz. Kasıt veya ağır ihmal sonucunda ödenen ödeneklerin indirimi ya da hiç ödenmemesi yoluna gidilebilir³⁵⁹. Sağlık yardımlarında herhangi bir kısıtlamaya ise gidilemez³⁶⁰. Tuncay ve Ekmekçi'ye göre ise işyerinde olsa dahi iradi fiile dayanan kazalar iş kazası olarak değerlendirilemez³⁶¹.

Vücutta meydana gelen zarar sadece vücut bütünlüğünün ihlalini ifade etmez. Aynı zamanda ruhsal rahatsızlıklar da bu kapsamda değerlendirilir. Sosyal sigorta yardımlarının sağlanmasını gerektirecek nitelikteki bedensel ve ruhsal arızaların tümü iş kazasıdır³⁶².

2.1.1.1.1. Sigortalının işyerinde olduğu sırada kazanın gerçekleşmesi

5510 sayılı kanunun 13. maddesi ilk fıkrası (a) bendi, sigortalının işyerinde olduğu esnada uğradığı kazayı herhangi bir şart aramaksızın iş kazası olarak düzenlemiştir³⁶³. İşyeri kavramı ise 11. maddede “sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen

³⁵⁶ Metin Pehlivan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kolları ve Sağlanan Yardımlar*, (Ankara: Orion Kitabevi, Mayıs 2020), s. 38.

³⁵⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 383.; M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2020), s. 273.

³⁵⁸ A. Nazım Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışanlar ve Kamu Görevlileri Bakımından Sosyal Sigortalar Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), s. 337.

³⁵⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 383.

³⁶⁰ Korkusuz ve Uğur, s. 273.

³⁶¹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 408.

³⁶² Korkusuz ve Uğur, s. 275.

³⁶³ Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), s. 174.

işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır” şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı İşK. 2. maddesinde “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” şeklindeki işyeri ile ilgili var olan düzenleme de 5510 sayılı kanunla benzer bir düzenlemedir.

İşçinin işyerine geldiği ve işyerini terk ettiği an arasında çalışır durumda olup olmamasına bakılmaksızın uğradığı kasıtlı olaylar da iş kazası olarak nitelendirilir³⁶⁴. Sigortalının işyerindeyken istirahat etmesi anında uğradığı her kaza da iş kazası sayılır³⁶⁵.

Asıl işyeri, işverenin asıl amacına uygun olacak şekilde mal ve hizmet üretebilmek için sigortalıların çalıştırıldığı yer olarak tanımlanır³⁶⁶. İşyerine bağlı yerlerden söz edebilmek için ise o işyerleri arasında bir hukuki bağlılığın bulunması, aynı işverene ait olması gerekir. Ayrıca işin niteliğinde bağımlılık bulunmalı, mal ve hizmet üretimi için birbirini tamamlayan işler olmalıdır. Son olarak da tek elden yönetilecek şekilde aynı yönetim altında örgütlenme şartı aranmaktadır³⁶⁷. Her iki kanunda da örnekleme şeklinde sayılan eklentiler ise sınırlı sayıda değildir ve çoğaltılabilir. Garaj ve otoparklar maddede sayılmamış olsa da eklenti olarak kabul edilmektedir³⁶⁸. İşyerinde

³⁶⁴ Korkusuz ve Uğur, s. 273.; “Sigortalının iş saatleri dışında başka işçi veya yabancı kişiler tarafından öldürülmesi, yaralanması, işyerinde koşarken düşmesi iş kazası olarak kabul edilir.” Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 385.; Ekmekçi/ Köme Akpulat/ Akdeniz, s. 174.

³⁶⁵ “Yukarıda belirtilen düzenlemenin a bendi kapsamında, davalı ...'a ait trafo merkezinde, diğer davalı sigortalısının, kendi nöbet süresinden sonra, istirahatte iken kalp krizi geçirerek vefatı şeklinde gerçekleşen olayın, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleştiği, buna göre bir iş kazası olduğu hususunda tereddüt bulunmadığı gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir” Yargıtay 10. H.D., T. 30.06.2015, E. 2014/10933, K. 2015/13255 Erişim için: www.legalbank.net (E.T: 14.10.2021)

³⁶⁶ Pehlivan, s. 42.

³⁶⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 189-190.

³⁶⁸ Süzek, a.g.e., s. 189-191.

faaliyete katılan, sabit veya hareketli her türlü aracın da yine madde metninde işyeri kavramına dâhil edildiği görülmektedir³⁶⁹.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 18.03.2004 tarihli kararında³⁷⁰ “*Davalı işverene ait şantiyeye kuş uçuşu 10 metre mesafede bulunan Köy Hizmetlerine ait 17. Bölge Müdürlüğüne ait karavan önünde, şantiyede çalışan işçiler arasında çıkan kavgayı ayırmak için ekipbaşı muteveffa sigortalı Kazım Güler'in müdahale ettiği, işçilerden Şerafettin Zeytin'in şantiye mutfağından aldığı bıçakla Kazım Güler'i öldürdüğü anlaşılmıştır.*

İş kazasının tanımını yapan 506 sayılı Kanunun 11. maddesine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence ve ruhca arızaya uğratan olay iş kazasıdır. 506 sayılı Kanunun 5. maddesi, işyerinin tanımını sigortalının işini yaptığı yer olarak ifade ettiğine göre, dosyada mevcut müfettiş raporunda da açıklandığı üzere sigortalı ile davalı işverenin işçilerinden Şerafettin Zeytin'in bulunduğu yer, işin niteliği gereği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yemek-uyku ve dinlenme yeri olan karavan da işyerinden sayılır. Bu durumda olayın iş kazası olarak kabul edilmesi ve işveren sıfatıyla davalı Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün ve olayın faili Şerafettin Zeytin'in olaydaki kusurlarının buna göre tespit edilmesi ve varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekir.” şeklinde belirttiği üzere karavan da işyeri sayılmıştır.

Son zamanlarda iş yükünün artmasına ve yoğunluğuna bağlı olarak işyerinde intihar olgusu artış göstermektedir. Bu olayların da işyeri ve iş ile alakalı olması sebebiyle iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekir³⁷¹. Ancak doktrinde aksi görüş olarak intiharın iş kazası olmadığı da belirtilmektedir³⁷². Yargıtay ise 05.07.2004 tarihli bir kararında³⁷³ ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu intiharın iş kazası olmadığı yönündeki kararı bozulmuştur.

³⁶⁹ Güneş, s. 22.

³⁷⁰ Yargıtay 10. H.D., T. 18.03.2004 , E. 2004/28 ,K. 2004/2048 Erişim için: www.legalbank.net (E.T: 14.10.2021)

³⁷¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 386.; Korkusuz ve Uğur, s. 219.

³⁷² Tuncay ve Ekmekçi, s. 409.; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974), s. 10.

³⁷³ “*Şu hâle göre 506 sayılı Yasanın 11/A-a maddesinde tarif edildiği üzere sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneğinde diğer bir anlatımla sigortalının işyerinde bulunduğu sırada*

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında³⁷⁴ iş kazasının madde metninde açık olarak ifade edildiği, yorum yolu ile hükme kısıtlama getirilemeyeceğine karar vermiştir.

“Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacıların murisinin iş yerinde kalp krizi geçirerek vefat etmesi olayının iş kazası sayılıp sayılmayacağı buradan varılacak sonuca göre iş kazasının tespiti ve tazminat istemine ilişkin davaların tefrikini gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Ne var ki, bir olayın kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, harici etkenlerle veya aniden ortaya çıkıp çıkmaması, yasanın açık hükmü karşısında olayın iş kazası sayılmamasını gerektirmeyecektir. Zira; yasada açıkça ifade edildiği üzere, zararlandırıcı sigorta olayının, yasada sayılan hal ve durumlardan herhangi birisinde gerçekleşmiş olması, gerekli ve yeterlidir.

Daha açık ifadeyle; sigortalının, işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11 maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde gösterilen Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelme hâline uygun bir olay olduğu gibi, aynı maddenin (b) bendinde yer alan işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme hâline de uygun olup; iş kazası sayılması gerekir. Maddede, başkaca bir şart ya da kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada olmayan bir kısıtlamanın yorum yoluyla getirilmesine de olanak yoktur.

Mahkemece, yukarıda ve bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak ve

meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur. Bu bakımdan olayı iş kazası saymayan mahkeme kararı isabetsizdir. Bu bağlamda açıklamak gerekirse, 506 sayılı Yasanın 11. maddesindeki iş kazası oluşturduğu belirtilen haller daha çok iş veya işin yürütümü ile ilgilidir. Zira, 11. madde de sayılan haller, işçinin işverenin otoritesi ve sorumluluğu altında bulunduğu durumlardır. O nedenle işverenin sorumluluğu altında çalıştırdığı sigortalının güvenliği beden ve ruh sağlığı için gerekli tedbirleri almak yükümü var ise de, bu hâl her zaman için zorunlu değildir. Belirtelim ki böyle bir ilgi ve ilişki (illiyet) söz konusu olmadığı hâl ve durumlardan birinde dahi meydana gelen bir olayında iş kazası sayılması mümkündür. Sözgelimi intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 110 maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz.” Yargıtay 10.HD, T. 05.07.2004, E. 2004/4465 , K. 2004/6425 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.10.2021)

³⁷⁴ YHGK; T. 16.04.2019, E. 2016/816 , K. 2019/457 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.10.2021)

olay iş kazası sayılmak gerekirken, aksine düşüncelerle, olay iş kazası sayılmayarak direnilmesi ve davanın reddedilmesi usul ve yasaya aykırıdır”.

2.1.1.1.1.2. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş ya da sigortalı kendi ad ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olan iş sebebiyle kazanın gerçekleşmesi

5510 sayılı kanunun 13. maddesi 1. fıkrası (b) bendinde belirtildiği üzere sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle kazaya uğraması iş kazası olarak nitelendirilir. Bu hüküm iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıları ve bağımsız çalışanları kapsar³⁷⁵. Yargıtay da kendi ad ve hesabına çalışan sigortalıların yürütülen iş sebebiyle uğradıkları kazaları iş kazası olarak değerlendirmektedir³⁷⁶. Yargıtay 21 H.D verdiği bir kararda³⁷⁷ *“Mahkemece yapılacak iş, Ziraat Odasına ait aidat defteri ile arşivde bulunduğu belirtilen makbuzlar üzerinde bilirkişi aracılığı ile inceleme yapmak, buradan elde edilecek sonuca göre davacı murisinin hangi tarihten itibaren Ziraat Odasında kayıtlı olmuş olacağını tesbit etmek, elde edilecek sonucu dosyadaki diğer belgeler ile birlikte değerlendirmek, murisin sigortalılığının devam ettiği sonucuna varılırsa iş kazasının tesbitine karar vermek, davacı hak sahibinin ölüm geliri isteği yönünden de 5510 sayılı Yasanın 20. Maddesinde yer alan prim ve prime ilişkin her türlü borçlarını ödemiş olmak” koşulunun gerçekleşip gerçekleşmediğini ortaya koyarak sonucuna göre karar vermekten ibarettir.”* sonucuna hükmetmiştir.

Bu hüküm işyeri dışında meydana gelen olaylarda uygulama alanı bulur. Nitekim işyeri içerisinde meydana gelen kazalar 13. maddenin 1.fıkrası (a) bendinde düzenlenmiştir³⁷⁸.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu otel inşaatında çalışan sigortalıların, işverenin işe gidiş geliş için herhangi bir araç tahsis etmemesi üzerine zeytinlik alanda barakalarda kaldıkları ve işe gitmek için baraka ile işyeri arasındaki yolu kullanan bir sigortalının kazaya uğrayıp ölmesi sonucunda, bu kazayı iş kazası olarak değerlendirmiştir. YHGK

³⁷⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 387.

³⁷⁶ Yargıtay 10HD., T. 14.04.2016, E. 2015/3028, K. 2016/5631 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.10.2021)

³⁷⁷ Yargıtay 21H.D., T. 28.06.2019, E. 2019/1131, K. 2019/4849 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.10.2021)

³⁷⁸ Serdar Solak, *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2020), s. 46.

işe gidiş geliş süresi içerisinde iş organizasyonu kapsamında işverenin kontrolü altında iş kazasının gerçekleşmiş olduğuna karar vermiştir³⁷⁹.

İş kazasının sebebi ve oluş şeklinin bu hükmün uygulanmasında herhangi bir etkisi bulunmaz. Kazanın işveren tarafından yürütülen bir iş sebebiyle meydana gelmiş olması gerekir³⁸⁰.

Yargıtay'ın 2008 yılında verdiği bir kararda³⁸¹, sigortalının öğle tatilinde kaybolmuş olmasını, iş kazasına uğramış olduğunun ispatlanamamış olması ve uzun bir süre geçtikten sonra Kuruma başvurulmuş olması sebebiyle iş kazası olarak değerlendirmemiştir. *Saraç*³⁸² da 506 sayılı kanun uyarınca bedenen ve ruhen zarara uğramanın TMK uyarınca gaiplik kararını kapsamadığı sonucuyla verilen kararın isabetli olduğunu belirtmiştir.

2.1.1.1.1.3. Görev nedeniyle sigortalının işverence asıl işini yapmaksızın başka bir yere gönderilmesi anında kazanın gerçekleşmesi

5510 sayılı kanunun 13/1-c maddesinde düzenlenen hükme göre, görevlendirme süresi içerisinde meydana gelen kazalar iş kazası olarak değerlendirilir. Bu görevlendirmenin başka bir il ya da ülkede olması önem taşımaz³⁸³.

İşveren tarafından başka bir yere gönderilen sigortalının, işyerinden ayrıldığı ve döndüğü vakit arasında normal yaşantı içerisinde kalan aktiviteleri içerisinde de karşılaştığı risklere karşı sigortalı sayılması, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşecektir³⁸⁴.

Sigortalının malzeme almak üzere görevlendirildiği ve yolda çay içmek üzere girdiği dükkânda silahlı saldırıya uğraması sonucu ölmesini Yargıtay Hukuk Genel Kurulu iş kazası olarak değerlendirmiştir³⁸⁵. Yine Yargıtay'ın 1987 tarihli kararında işverence

³⁷⁹ YHGK, T. 25.11.2020 , E. 2016/2569 , K. 2020/956 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.10.2021)

³⁸⁰ Güneş, s. 26.

³⁸¹ Yargıtay10.HD., T. 15.07.2008, E. 2007/9052, K. 2008/10331 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 25.10.2021)

³⁸² Coşkun Saraç, "Gaiplik Kararı, İş Kazası Kavramı Açısından Ölüm ve Gaiplik ile Sigortalıca Yürütülen İş Arasında Uygun İliyet İlişkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.4 Sa. 16 (Aralık 2009), s. 216.

³⁸³ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 388.; Korkusuz ve Uğur, s.274.; Centel, s. 218.

³⁸⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.y.; Güneş, s. 30.

³⁸⁵ "Somut olayda da sigortalının ölümüne neden olan olay, sigortalı işçiden yapılması istenilen işin kapsamı itibarıyla tamamlanması için geçmesi gerekecek normal sürenin dışında, ancak

görevlendirilen bir sigortalının yol üzerinde arkadaşları ile otururken bomba patlaması sonucu ölmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiştir³⁸⁶.

Yargıtay 2002’de verdiği bir kararda da her ne kadar işverence bir görevlendirmeden bahsedilse de tamamen eğlence ve gezme amacıyla çıktığı yolda alkolün etkisi ile kamyonu çarpma olayını iş kazası olarak değerlendirmemiştir³⁸⁷. Yargıtay’ın kararında işveren tarafından bir görevlendirme olmadığı yönünde değerlendirme yapılmıştır.

2.1.1.1.1.4. Çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanda emziren kadın sigortalının kazaya uğraması

4857 sayılı İş Kanunu’nda “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır” hükmü yer almaktadır. Bu süreler içerisinde emziren kadın sigortalının uğramış olduğu kazalar iş kazası olarak değerlendirilir.

Sosyal Güvenli Kurumunun 2016/21 tarihli genelgesinde de “Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş gelişi esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmalıdır” ifadesi yer almaktadır.

Yargıtay eski tarihli bir kararında “İki saat emzirme (süt) izni verilen sigortalı, bu izin süresi içinde işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken davalının kullandığı motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmiştir. İş Kanunu’nun 62. maddesine göre, emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilen süreler,

hoşgörü sınırları içerisinde kabul edilebilecek bir zaman kesiti içinde vuku bulmuştur. Bu durumda yerel mahkemenin mevcut delilleri değerlendirmek suretiyle sigortalı işçinin maruz kaldığı ölüm olayının iş kazası olarak kabul edilmesi doğrudur.” YHGK, T.05.06.1996, E.1996/10-228, K.1996/454 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.11.2021)

³⁸⁶ Yargıtay 10HD., T. 13.10.1987, E. 1987/5024., K. 1987/5139 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.11.2021)

³⁸⁷ Yargıtay 21HD., T. 29.04.2002 T., E. 2002/2036, K. 2002/3525 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.11.2021)

iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken oluşan kaza da iş kazasıdır” hükmüyle iş kazasının varlığı kabul edilmiştir³⁸⁸.

2.1.1.1.1.5. İşverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında sigortalıların kazaya uğraması

5510 sayılı kanun 13/1-e maddesi 506 sayılı kanundan farklı olarak “toplu olarak götürülüp getirilme” şartını düzenlemeye almamıştır³⁸⁹. Bu sebeple bireysel olarak işe götürülüp getirilme durumu da iş kazası olarak değerlendirilir³⁹⁰. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kendi özel aracı ile işe gidip gelen sigortalının geçirdiği kazayı iş kazası olarak değerlendirmemiştir³⁹¹.

İşverenin bu kapsamda araç maliki olması gerekmez. Araç maliki olduğu durumda zaten araç işyeri sayılır³⁹². Burada önemli nokta işverenin zilyetliğinde olan, daha çok aracı kiralamak suretiyle meydana gelen iş kazaları hakkında uygulanmasıdır³⁹³.

Yargıtay işverenin araç tahsis etmemesi sonucu bir grup sigortalının kendi tercihleriyle dava dışı arkadaşlarının aracında işe giderken uğradıkları kazanın iş kazası olduğuna hükmetmiştir³⁹⁴.

Yargıtay beş işçinin taşıtla iş çıkışı fabrika kavşağından yola çıkıp kamyonla çarpışması sonucunda değerlendirmenin “işveren tarafından sağlanan bir taşıt olup olmadığını, yakıtının veya yakıt masrafının işveren tarafından sağlanıp sağlanmadığını, sürekli bu araç ile işe ulaşımın sağlanıp sağlanmadığını” hususlarıyla yapılması gerektiğine karar vermiştir³⁹⁵.

³⁸⁸ YHGK, T. 10.6.1983, E. 1983/328, K. 1983/652- H. Hadi Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2021), s. 153.; Centel, s. 219.

³⁸⁹ Centel, a.y.

³⁹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 390.

³⁹¹ YHGK; T. 10.04.2002, E. 2002/21-200, K. 2002/304 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.11.2021)

³⁹² Korkusuz ve Uğur, s. 274.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 390.

³⁹³ Pehlivan, s. 48.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 422.

³⁹⁴ Yargıtay 10.H.D., T. 01.12.2015, E. 2015/21183, K. 2015/21122 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 28.05.2022)

³⁹⁵ Yargıtay 21HD., T. 23.12.2019 , E. 2019/3698 , K. 2019/7972 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 06.11.2021)

2.1.1.1.2. Kazaya uğrayanın 5510 sayılı yasaya göre sigortalı sayılması

5510 sayılı kanunun 3. maddesinde sigortalı “kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi” ifade eder. Hükümden de anlaşılacağı üzere bağımsız çalışanlar da sigortalı sayılır, yürütmekte oldukları iş sebebiyle kazaya uğramaları iş kazası olarak değerlendirilir³⁹⁶.

Kanunun 4. maddesinde sigortalı sayılanlar, 5. maddesinde bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar belirtilmiştir. Kişinin bu maddeler kapsamında sigortalı sayılmadığı durumlarda uğranılan kazaların sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olarak değerlendirilmesi olanaklı değildir³⁹⁷.

4857 sayılı kanun ile 5510 sayılı kanunun kapsamı farklı olduğundan, bir işyerinin İşK. kapsamında olmaması yaşanan durumun iş kazası olarak nitelendirilmemesi sonucunu doğurmaz³⁹⁸. Ayrıca 5510 sayılı kanunun 3, 4, 5 ve 6. maddelerindeki şartların yerine getirilmesiyle sigortalılık başlayacağından sigortalının işverence kuruma bildirilmemesi ve kişinin kazaya uğraması iş kazası olarak değerlendirilir³⁹⁹.

³⁹⁶ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 378.; Oğuz, “Rücu Hakkı” s. 397.; Centel, s. 216.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 405.

³⁹⁷ Korkusuz ve Uğur, s. 272.; Güzel/Okur/Caniklioglu, a.y.; Oğuz, a.y.; Centel, s. 215.

³⁹⁸ “50’den az işçinin çalıştığı tarım ve orman işleri İş Kanunu kapsamında değildir, ancak sürekli çalışan tarım işçileri sigorta kapsamındadır.” Sözer, *Sosyal Sigorta Hukuku*, s. 327 ; “Somut olayda, işyerinin orman işyeri olduğu, müteveffa sigortalının 10.01.2011 tarihinde davalı R.İ. işçisi olarak ormandan ağaç kesilmesi, kabuklarının soyulması ve tomrukların taşınması işinde çalışmakta iken üzerine ağaç devrilmesi sonucunda vefat ettiği bilinmektedir. Bin an için müteveffanın orman işyerindeki ağaç kesimi, ağaçların kabuklarının yontulması ve tomrukların taşınması işinde çalıştığı şeklindeki bu çalışmanın 5510 sayılı Kanunun 6/1-ı maddesi kapsamındaki istisnalara girebileceği düşünülse bile, ormanda fidan dikimi, çapalanması, gübrelenmesi ve ilaçlanması gibi çalışmaların tarım işi kabul edilerek İş Kanunu kapsamına girmeyeceği yerleşik Yargıtay uygulamasıyla sabittir. Ormandan ağaç kesilmesi, kabuklarının soyulması ve tomrukların taşınması işinin hizmet akdi olduğu ve ayrıca iş kanunu kapsamında da değerlendirilmesi gerekeceği, ancak ölüm olayının hizmet akdi çerçevesinde çalışılırken meydana geldiği, dolayısıyla olayın iş kazası olarak değerlendirilmesinin yeterli olacağı açıktır. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan tahkikat sonunda da olayın iş kazası olarak kabul edildiği davalı işverence de olayın iş kazası olmadığına tespitine ilişkin açılmış bir dava ve bu davanın sonucunda olayın iş kazası olmadığına tespitine ilişkin verilir kesinleşmiş bir mahkeme kararının da bulunmadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, işverenin sorumluluğuna 5510 sayılı Kanun’un 21. maddesi uyarınca gidilebileceğine ve davacılar da oluşan zararın 5510 sayılı Kanun’daki düzenlemeler çerçevesinde giderilmesinin mümkün bulunmasına göre...” Yargıtay 21HD., T.12.05.2014, E. 2014/7747, K. 2014/10584 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 06.11.2021)

³⁹⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 378.; Centel, s. 216.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 406.

Sigortalının belli bir süre sigortalılık ve prim ödeme gün koşulu da bu durumda aranmaz⁴⁰⁰.

Sigortalının yaşının küçük olması ise iş kazası olarak değerlendirilmesinin önüne geçemez⁴⁰¹.

Kanunun 6. maddesinde ise sigortalı sayılmayanlar düzenlenmiştir. Bu kişilerin uğradıkları kazalar sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olarak değerlendirilemez. Ancak, sigorta kolları hizmet sözleşmesi ile çalışmayan bazı kişileri iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı olarak saymıştır⁴⁰². 5510 sayılı kanunda iş sözleşmesi olmasa da “3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası” uygulanacağı öngörülmüştür. Madde devamında meslek liseleri ve yükseköğrenimle sırasında staja tabi tutulan öğrenciler de bu kapsama alınmıştır⁴⁰³. Yargıtay da stajyer bir öğrencinin davalı şirket otelinin havuzunda ölü olarak bulunması üzerine, iş kazası sebebiyle tazminat davası açılması için görevli mahkemenin İş Mahkemesi olduğuna dair verdiği bir kararda “5510 sayılı Kanuna göre çıraklar ve stajyerler, yaşı ve tabi olduğu yasa ne olursa olsun, kısa vadeli sigorta koluna tabi olacaktır.” değerlendirmesine yer vermiştir⁴⁰⁴.

İŞKUR’un meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimini alan kursiyerler 5510 sayılı kanunun 4/1-a maddesine göre sigortalı sayıldıkları için bu kişiler de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden yararlanırlar. Ceza infaz kurumları ve tutukevinde bulunan tesis, atölye ve benzeri bölümlerde çalışan hükümlü ve tutuklular da hem iş kazası ve meslek hastalığı hem de analık sigortasından faydalanırlar⁴⁰⁵. Kanun ev hizmetlerinde çalışanlar için çalışma süresi bir ayda on gün ve daha fazla olanlar ile on günden az olanlar için ayırım yapmış; ilkinde tüm sigorta kolları

⁴⁰⁰ Mahmut Çolak ve Ercüment Öztürk; *Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sorumluluk ve Rücu*, (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2006), s. 34.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 379.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 406.; Centel, s. 216.

⁴⁰¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.y.; Sözer, *Sosyal Sigorta Hukuku*, s.327.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 405.

⁴⁰² Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.y.; Korkusuz ve Uğur, s. 272.; Centel, s. 216.

⁴⁰³ Sözer, *Sosyal Sigorta Hukuku*, s. 328.

⁴⁰⁴ Yargıtay 21HD., T. 17.02.2020, E.2019/5063, K. 2020/902 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 06.11.2021)

⁴⁰⁵ Güzel/ Okur/Caniklioğlu, s. 381.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 405.

bakımından 4/1-a kapsamında, diğesinde ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı bakımından 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmışlardır⁴⁰⁶.

2.1.1.1.3. Sigortalının geçirdiği kaza sonrasında bedenen ve ruhen zarara uğraması

5510 sayılı kanun 13. madde kapsamında bir iş kazasından bahsedebilmek için sigortalının yaşadığı kaza sonrasında bedenen ya da ruhen zarara uğraması gerekir⁴⁰⁷. Bu kazanın en azından sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilecek yeterlikte olması önemlidir⁴⁰⁸. Günlük hayatta karşılaşılan hafif nitelikteki kazalar dışında kırık, körlük, iç kanama gibi iç ve dış organ zararlarına neden olan olaylar iş kazası olarak kabul görmektedir⁴⁰⁹. Ayrıca yaşadığı korku sonucu ruhsal durumun bozulması ve tik oluşması⁴¹⁰, akıl hastalığı, hafıza kaybı, zihin yorgunluğu⁴¹¹ da iş kazası olarak değerlendirilir.

Vücuda takılan ve organ görevi gören protezlerin zarar görmesi de iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Vücut tamlığı kavramı geniş yorumlanarak vücudun ayrılmaz parçası olarak değerlendirilen unsurların zarar görmesi durumunda gerçekleşen kaza iş kazası olarak kabul edilmelidir⁴¹².

⁴⁰⁶ Arzu Arslan Ertürk, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sa.46 (2015), s. 96 vd.

⁴⁰⁷ Güzel/ Okur/Caniklioğlu, s. 392.; Centel, s. 219.; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 190.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 428.

⁴⁰⁸ Güzel/ Okur/Caniklioğlu, a.y.; Centel, a.y.

⁴⁰⁹ Erkan Şamiloğlu, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası”, (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eylül 2008), s.39.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 428.

⁴¹⁰ Fikret Eren, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu”, *Türkiye Barolar Birliği Bedensel Zararlardan Doğan Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre*, (Kıbrıs: Şen Matbaa, 2019), s. 44.

⁴¹¹ Güzel/ Okur/Caniklioğlu, s. 392.

⁴¹² Şamiloğlu, s. 39.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 392.; Sözer, *Sosyal Sigorta Hukuku*, s. 346.; Centel, s. 220.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 428.

2.1.1.1.4. Kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında nedensellik bağının bulunması

Kaza olayının gerçekleşmesi ile meydana gelen bedensel ve ruhsal zararlar arasında illiyet bağının bulunması, iş kazası olarak değerlendirilmesi bakımından önemlidir⁴¹³. Buradaki illiyet, normal olay akışıyla veya yaşam deneyimleriyle gerçekleşen ve zararlı sonucu meydana getiren neden ile sonuç arasındaki bağ olan uygun illiyettir⁴¹⁴. İşçinin işverenin otoritesi altında olduğu sırada kazanın gerçekleşmiş olması illiyet bağının gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu durumun tek başına uygulanabilir bir ölçüt olmamasına dikkat edilmeli ve her somut olay kendi koşullarıyla değerlendirilmelidir⁴¹⁵.

Çenberci'ye göre iş ile kaza arasında nedensellik bağının olması iş kazası olarak değerlendirilmesi için önemlidir⁴¹⁶. Bu durumda iş ile ilgisi olmayan bir kaza işyerinde veya iş sırasında meydana gelse de iş kazası olarak değerlendirilemez. Ancak kanaatimizce sosyal güvenlik hukuku bakımından iş ile kaza arasında bir nedensellik bağının bulunması gerekmemektedir. Çünkü 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde sayılan hallerde uğranılan kazaların iş kazası olduğu belirtilmiş ve başkaca bir şart aranmamıştır⁴¹⁷. Bu sebeple sayılan bu hallerde illiyet bağı kapsamında hangi hallerin iş kazası olduğu değerlendirilmiş ve madde gerekçesinde de bu durum belirtilmiştir⁴¹⁸. Yargıtay da ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu bir karar olan pres makinesinde çalışırken aniden yere düşerek ölen sigortalının ölümünde, ölüm sebebinin saptanamamış olması sebebiyle nedensellik bağının olmadığı kararını; işyerinde ve işin yürütülmesi sebebiyle iş kazasının meydana geldiği ve ölüm sebebinin

⁴¹³ Güzel/Okur/Caniklioglu, s.393.; Solak, s. 37.; Centel, s. 220.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 427.

⁴¹⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.y.; Centel, a.y.; Tuncay ve Ekmekçi, a.y.

⁴¹⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.y.; Centel, a.y.; Tuncay ve Ekmekçi, a.y.

⁴¹⁶ Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, (Ankara: Olgaç Matbaası, 1985), s. 118.

⁴¹⁷ “Hemen ifade etmek gerekir ki, yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağı iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan uygun illiyet (nedensellik) bağı olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır.” YHGK., T.13.10.2004, E. 2004/21-529, K. 2004/527 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.01.2021)

⁴¹⁸ Solak, s. 38.

saptanamamasının nedensellik bağıını ortadan kaldıramayacağı gerekçesi ile bozmuştur⁴¹⁹.

Yargıtay yakın tarihli bir kararında, işverence sağlanmış olan servis aracının bozulması ve yeni aracın gönderileceğinin bildirilmesine rağmen sigortalının maaşını çekmek için araçtan uzaklaşması sonucunda trafik kazası geçirerek ölmesi olayını illiyet bağının kesildiği gerekçesi ile iş kazası olarak kabul etmemiştir⁴²⁰.

2.1.1.2.Meslek hastalığı

Kişinin bir mesleki faaliyetin yürütümü veya sürekli çalışması ile bağlantılı olarak hastalıklara yakalanması da iş kazaları gibi sosyal bir risk olarak değerlendirilmektedir⁴²¹. İş kazaları mesleki bir nitelik taşımayan durumlara da uygulanabilirken, meslek hastalıkları sadece iş ile ilgili olaylarda karşımıza çıkmaktadır⁴²². Ayrıca iş kazalarının ani bir hareket sonucunda meydana gelmesi karşısında meslek hastalıkları zamanla oluşur. Bir meslek hastalığının oluşması için geçmesi gereken en uzun süre yükümlülük süresi olarak adlandırılmaktadır⁴²³. Kömür maden işlerinde silikoz, antrekozis; tütün işlerinde tabakoz; bataklık kurutulması işlerinde sıtma; hayvanlarla ilgili çalışılan yerlerde yakalanılan şarbon hastalığı meslek hastalıklarına örnek olarak verilebilir⁴²⁴.

Meslek hastalığı, işverenin emir ve talimatı altında çalışan işçinin işin niteliğine göre yinelenen nedenlerle ya da işin yürütüm şartları sebebiyle uğradığı bedensel ve ruhsal

⁴¹⁹ Yargıtay 10HD., T. 01.04.2010, E. 2008/19112, K. 2010/4770 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.01.2021)

⁴²⁰ Bu karara istinaden karşı oy gerekçelerinden bir tanesi “ Ölen sigortalının ölüm olayı işe geliş ve gidiş sırasındaki zamanda, kısaca işverenin gözetme borcunun devam ettiği yer içinde meydana gelmiştir. Araç arızalanmasa idi işçi evine kadar bırakılacaktı. İşveren aracının arızalanması, uygun illiyet bağı kapsamında da değerlendirilebilir... bu nedenle somut olayda meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği...” bu değerlendirmedir. YHGK.,T. 11.02.2020 , E. 2019/389 , K. 2020/120 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 01.01.2021)

⁴²¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 399.; Centel, s. 221.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 431.

⁴²² Çolak ve Öztürk s.46.; Korkusuz ve Uğur, s. 277.; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 213.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 433.; Centel, a.g.e.,s. 222.

⁴²³ Uşan ve Erdoğan, s. 387.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 435.; Centel, a.g.e., s. 223.

⁴²⁴ Ramazan Elma, *Örnek ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) s. 231-232.; Çolak ve Öztürk, s. 46.; Ekmekçi/ Köme Akpulat/Akdeniz, s. 213.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 433.

arıza olarak tanımlanır⁴²⁵. 5510 sayılı kanunda bağımsız çalışanlar da meslek hastalığı kapsamında olduğundan yapılan bu tanım sadece iş sözleşmesiyle çalışan bağımlı çalışanlar açısından hüküm ifade etmektedir⁴²⁶. 6331 sayılı İSGK'ya göre ise “*mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık*” olarak tanımlanmıştır.

2.1.1.2.1. Unsurları

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hükümlerden yararlanılabilmesi için kişinin 5510 sayılı SSGSSK'ya göre sigortalı olması gerekir. Bu sigortalılar 4/1-a ve 4/1-b bentlerinde sayılanlar ile 5. maddede iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına alınan sigortalılardan oluşur. Kuruma bildirilmeyen sigortalılık kişinin bu hakkını kullanmasını engelleyemez⁴²⁷. Sigortalı sayılmayan bir kişinin ise mesleki faaliyet sonucu yakalandığı hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilmemektedir. Yukarıda iş kazası kavramı içerisinde yapılan sigortalı olma şartı hakkındaki açıklamalar meslek hastalığı bakımından da geçerlidir.

Meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonucunda bedensel ve ruhsal olarak geçici ve sürekli olarak zarara uğraması, yapılacak olan yardımlar açısından önemlidir⁴²⁸. Meslek hastalığında, hastalığın oluşumu dış etkenlere bağlı ve yavaş yavaş kişinin bünyesine tesir eden etmenlerden kaynaklanır. Hastalık hali geçici nitelikte olabileceği gibi sürekli nitelikte de olabilir. 5510 sayılı kanunun 14/1. maddesinde yer almamasına rağmen 20/1. madde düzenlemesinde meslek hastalığı sebebiyle meydana gelen ölüm sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığından yararlanılacağı açıkça ifade edilmiştir⁴²⁹.

Meslek hastalığını iş kazasından ayıran temel husus ise iş kazası ile yürütülen iş arasında nedensellik bağı bulunması zorunlu değilken meslek hastalığı kapsamında işin sonucu olarak hastalığın oluşması, tamamen yürütülen iş neticesinde meydana

⁴²⁵ Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 158.; Güzel/Okur/ Caniklioğlu, s. 399.; Çolak ve Öztürk, s. 46.; Korkusuz ve Uğur, s. 276.; Ekmekçi/Köme Akpulat/ Akdeniz, s. 214.

⁴²⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.y.

⁴²⁷ Korkusuz ve Uğur, s. 277.

⁴²⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 400.

⁴²⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.y.

gelmesi zorunludur⁴³⁰. 5510 sayılı kanunun 14. Maddesinde meslek hastalığı *“sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”* şeklinde tanımlanmıştır.

2.1.1.2.2. Meslek hastalığının saptanması

Meslek hastalığının saptanmasında yapılan işin sonucunda hastalığın meydana geldiği, hastalığa uğrayan tarafından ispatlanabildiği gibi meslek hastalığı listesinde yer alan hastalığa tutulduğunun kanıtlanması da yeterli olur⁴³¹. Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin 121 sayılı tavsiye kararı 7. maddesinde her iki sistemi de benimseyen karma bir usul önerilmektedir⁴³². 5510 sayılı kanunda da karma bir usul benimsenmiş olmakla birlikte 14. madde doğrultusunda Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği Ek kısmında meslek hastalıkları sayılmıştır.

Meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalığa tutulan bir sigortalının ayrıca işin niteliği ve yürütüm şartları sebebiyle hastalığın oluştuğunu ispat etmesi gerekmez⁴³³. Fakat tutulduğu hastalığın listede yer almaması da meslek hastalığı olmadığı anlamına gelmemekte, meslek hastalığının sigortalı tarafından ispat edilmesiyle bu kapsamda değerlendirilmektedir⁴³⁴.

Sigortalının yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmesi için ancak mesleğe başladığı tarihten belirli bir süre sonra ortaya çıkmış olması gerekir. Zararlı etkinin başlaması ile hastalık belirtilerinin ortaya çıkması arasında geçmesi gerekir. 5510 sayılı kanunun 14. maddesinde *“Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak*

⁴³⁰ Adil İzveren, *Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar*, 2.bs, (Ankara: Doğu Matbaacılık, 1970), s.205.; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 401.; Centel, s. 222.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 433.

⁴³¹ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e, s. 434.; Centel, a.g.e., s. 222-223.

⁴³² Erişim: www.ilo.org (E.T: 05.01.2021); Tuncay ve Ekmekçi, a.y.

⁴³³ Güneş, s.36.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 435.

⁴³⁴ Eren, *İşverenin Sorumluluğu*, s.30.; Tuncay ve Ekmekçi, a.y.

yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır” şeklinde belirtilmiştir. Bu süre yükümlülük süresi olarak adlandırılır⁴³⁵.

Yönetmelikte belirtilen meslek hastalığı listesinde mevcut olmayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı hususu üzerine çıkan uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Kurulun verdiği karara karşı ise iş mahkemesine başvuru yapılabilir⁴³⁶.

SSGSSK m. 14/2’ye göre meslek hastalığına yakalanan sigortalının kurumun sağladığı yardımlardan faydalanabilmesi için ilk aşamada işten dolayı sigortalının meslek hastalığına tutulduğunun *“Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi”* ile belirlenmesi gerekir. İkinci aşamada ise bu rapor ve tıbbi belge Kurum Sağlık Kurulu tarafından saptanır. Ayrıca gerekli görülürse *“işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgeler”* Kurum Sağlık Kurulu tarafından incelenebilir ve hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı kararına karşı Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz edilebilir. Bu itiraz sonucunda verilen karara karşı yine iş mahkemesine itiraz edilebilir ve mahkeme Adli Tıp Kurumundan alınacak rapor ile hüküm kurmaktadır⁴³⁷.

2.1.2. İşverenin kastı

İşverenin kastı, bilerek ve isteyerek hukuka aykırı olarak bir sonucun meydana gelmesini ifade eder⁴³⁸. 5510 sayılı kanunun 21/1. maddesinde işverenin kusurlu

⁴³⁵ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 435.; Centel, s. 223. ; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 403.

⁴³⁶ “Kaldı ki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 134. Maddesi, Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür, demek suretiyle görevli yeri de iş davalarına bakmakla görevli mahkeme olarak hükme bağlamıştır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 109. maddesinde sözü edilen sigortalıların sürekli işgöremezlik, malüllük ve erken yaşlanma halleri ile hak sahibi kimselerin malüllük durumlarının tespitine ilişkin raporlar üzerine, kurumca verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilerek durumun Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık kurulunca karara bağlanması halinde ilgililerin buna karşı mahkemeye başvurabileceklerine, mahkemenin söz konusu kararla bağlı bulunmadığına ve içtihat aykırılığının bu suretle giderilmesine 28/6/1976 gününde Yargıtay Büyük Genel Kuruluna katılan üyelerin üçte ikiyi aşan çoğunluğu ile karar verildi.” Yargıtay İBBGK, T. 28.06.1976, E. 1976/6, K. 1976/4, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 09.01.2021)

⁴³⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 406.; Centel, s. 224.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 438.

⁴³⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.g.e., s. 440.; Centel, a.g.e., s. 236.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 459.

davranışı olarak sınırlı sayıda belirtilen durumların varlığı halinde Kurum, işverene karşı rücu hakkını kullanabilir. İlgili madde “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse...” şeklinde düzenlenmiştir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 45. maddede “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” düzenlemesi yer alır. Bu durumda işveren hukuka aykırı bir fiili isteyerek ve bilerek gerçekleştirmiş ise sonuçlarının istenip istenmemesi sorumluluğu açısından bir önem arz etmez⁴³⁹. Yani işverenin iş kazası ve meslek hastalığının olacağını sezmiş olması ve sonucu göze alması SSGSSK’nın 21/1. maddesine göre sorumlu olması bakımından yeterlidir⁴⁴⁰.

SSİY 45. madde düzenlemesinde hafif ve ağır ihmalden dolayı işverenin sorumlu olduğu düzenlemesi ile 5510 sayılı kanunun 21. maddesinde sadece kasttan dolayı işverenin sorumlu tutulması çelişkilidir. Kanunda sadece kusurun ağır derecesi olan kasta yer verilmesi karşısında yönetmelikte yer alan ifade hukuka aykırıdır⁴⁴¹. Kanun kastı ifade ettiğine göre işverenin ihmali ya da ağır ihmali sebebiyle Kuruma karşı sorumlu tutulması pek de mümkün olamaz⁴⁴². Civan ise yönetmelikte geçen ifadenin işverenin sorumluluğunu genişletmediğini, işverenin iş güvenliğine ilişkin hükümlere aykırı bir eylem sonucunda olayın meydana geldiği durumlarda Kuruma karşı sorumlu olabileceğini ifade etmektedir⁴⁴³.

2.1.3. İşverenin iş güvenliği mevzuatına aykırı hareket etmesi

İşverenin iş güvenliği mevzuatına aykırı bir fiili sonucunda iş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmesi nedeniyle Kurum karşısında sorumluluğu söz konusu olur.

⁴³⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s.440.

⁴⁴⁰ Güneş, s.39.

⁴⁴¹ Güneş, a.g.t., s. 40.

⁴⁴² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 440.

⁴⁴³ Orhan Ersun Civan, “ İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 64 Sa.3 (2015), s. 556.

Mevzuat ise SSIY 45/2’de “*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 tümü*” olarak tanımlanmıştır. Mevzuatın kapsamının başını 4857 sayılı kanunun 5. bölümünde düzenlenen “İş Sağlığı ve Güvenliği” bölümü oluşturmaktaydı. Bu mevzuatın geniş kısmı ise yürütme organı ve idarenin yürürlüğe koyduğu düzenleyici işlemlerden meydana gelmekteydi⁴⁴⁴. Ancak tüm bu düzenlemelerin dağınık olması ve uygulanmasının zorlaşması ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir.

Yargıtay, işverenin mevzuatta mevcut olmasa dahi işçinin sağlığı ve güvenliği için gereken önlemleri almak ve koşulları sağlamak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak durumunda olduğunu belirtmektedir⁴⁴⁵. İşveren, işçi için bilimin, aklın ve tekniğin zorunlu kıldığı her önlemi almakla yükümlüdür⁴⁴⁶. Çalışma hayatı içerisinde bilgisizlik, tecrübesizlik ve süregelen gelenekler sebebiyle işveren önlem alma yükümlülüğünden kaçınamaz. Ayrıca işçinin tecrübeli oluşu, uzun yıllardır bu işi yapıyor olması da işverenin önlem almasını etkileyemez⁴⁴⁷.

Uygulamada ise işverenin mevzuat hükümlerine aykırı davranışları sebebiyle birçok rücu davası açıldığı görülür⁴⁴⁸. Mevzuatın geniş ve karmaşık olmasıyla birlikte işverenler çoğunlukla kusurlu sayılırlar ve rücu hakkının muhatabı haline gelebilirler⁴⁴⁹.

İşveren Kuruma karşı kusurun her derecesinden sorumlu tutulur⁴⁵⁰. Kusurun az olması sebebiyle rücu davası reddedilemez. İşverenin, Kurumun açıkça belirttiği kusur

⁴⁴⁴ Güneş, s. 40.

⁴⁴⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 441.

⁴⁴⁶ Yargıtay 10.HD.; T. 21.10.1985, E. 1985/4787 K. 1985/5604 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 15.12.2021)

⁴⁴⁷ Yargıtay 21.HD. T. 4.4.2016, E. 2015/11422 K. 2016/5930 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 15.12.2021)

⁴⁴⁸ Nihat Seyhun Alp, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018) , s. 80.

⁴⁴⁹ Reşat Merttir, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2013), s. 105.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 460.; Centel, s. 236.

⁴⁵⁰ Müjdat Şakar, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sosyal Sigortaların İşverene Rücuu”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sa.77 (2006), s.208.

oranından daha fazla kusuru olduğu tespit edilse bile Kurumun belirttiği kusur oranı üzerinden hüküm kurulması isabetli olacaktır⁴⁵¹.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine işçinin uymadığı durumlarda işverenin sorumluluğu eğitim ve denetleme yükümlülüğünden doğar. Bir görüşe göre bu geniş sorumluluk yerindedir. Ancak Kurum karşısında rücu hakkı kapsamında bu genişlemenin gözden geçirilmesi gerekir⁴⁵². Çünkü burada amaç, işvereni Kurumun yaptığı her türlü ödemeden sorumlu tutmak değil, Anayasadan kaynaklanan bir ödevin yerine getirilmesidir⁴⁵³. Bizim görüşümüz ise Anayasal hak olan yaşam hakkı ve vücut bütünlüğü doğrultusunda işçinin korunmasının isabetli olduğudur. Ancak Kurumu korumak için aynı şekilde yaklaşılmasının işverenin sorumluluğunu çok fazla genişlettiği yönündedir.

5510 sayılı kanun m. 21/1’de işverenin sorumluluğu bakımından kaçınılmazlık ilkesi esas alınır. SSIY m. 45/3’te kaçınılmazlık *“olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur.”* olarak tanımlanmıştır. Doktrinde ise, ne kadar dikkat edilirse edilsin, önüne geçilmesi mümkün olmayan olay ve durumları ifade eder⁴⁵⁴. En öne çıkan örneği tabiat olayları olmakla birlikte umulmadık haller kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez⁴⁵⁵. Araçta bulunan yapım hataları veya teknik arızalar kaçınılmazlık olarak değerlendirilebilirken; bakım hataları, deneyimsiz işçi çalıştırma gibi durumlarda kaçınılmazlık ilkesinden bahsedilememektedir⁴⁵⁶.

Kaçınılmazlık ilkesi ile işverenin sorumluluğu yüzdelik hesaplama kullanılarak Sosyal Güvenlik Kurumu’nda müfettişler tarafından, mahkemelerde ise bilirkişi raporları üzerinden belirlenir. Somut bir olay sonucunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış olup olmadığı, işçinin bu tedbirlere uyup uymadığı, işveren veya

⁴⁵¹ Alp, s. 84.

⁴⁵² Müjdat Şakar, “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücûunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1 Sa. 2 (2006), s.130.

⁴⁵³ Civan, “Sorumluluğun Koşulları”, s. 557.

⁴⁵⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 444.; Civan, a.g.m., s. 558.; Alp, s. 119.; Centel, s. 236. Tuncay ve Ekmekçi, s. 461.

⁴⁵⁵ Berrin Ergin, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Rücuya Nasıl Bakıyor”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*; Sa.4 (2006), s. 138.; Centel, s. 236.

⁴⁵⁶ Civan, “Sorumluluğun Koşulları”, s. 558.

üçüncü kişinin kusurunun bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir. Tüm önlemlere rağmen kaçınılmaz bir durumun varlığı belirlenmişse yüzdeler olarak her durumun somut olaya uygun olarak gösterilmesi uygun olur⁴⁵⁷.

Ancak Yargıtay'ın işverenin kusurunun olduğu bir durumda kaçınılmazlık ilkesinden bahsedilemeyeceği yönünde kararları bulunmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ⁴⁵⁸ “*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*” şeklinde verdiği kararda durumun benimsendiği görülmektedir. Ancak bu durum doktrinde eleştirilmiş, kaçınılmazlık ve kusur kavramlarının farklı olduğu, kaçınılmazlığın etki ettiği oran sonucunda işverenin sorumluluktan kurtulabileceği belirtilmiştir⁴⁵⁹.

Meslek hastalıklarında kaçınılmazlık ilkesi, işverenin her türlü önlem almasına rağmen işin niteliği ve yürütüm şartları dolayısıyla hastalığın gerçekleşmesi nedeniyle uygulanması gerekmektedir. Bu sebeple meslek hastalıklarında her zaman kaçınılmazlık durumunun olduğu belirtilir⁴⁶⁰. Ancak Yargıtay'ın işverenin kusuru bulunduğu durumlarda kaçınılmazlık ilkesinin uygulanmayacağını benimsediği de görülmektedir⁴⁶¹.

⁴⁵⁷ Gizem Yaşar, “İşveren Açısından İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki Sorumlulukta Kaçınılmazlık İlkesi”, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2020), s. 110.

⁴⁵⁸ Yargıtay HGK; T. 27.02.2013; E. 2012/10-1141; K. 2013/282 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 15.12.2021)

⁴⁵⁹ Yaşar, s. 111.

⁴⁶⁰ İlhan Gülel; “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, C.1 Sa.7 (2011)

Erişim için bkz. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423934924.pdf> (E.T: 22.12.2021)

⁴⁶¹ “Kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan olguların birçoğunun temelinde insan yanılğı ve savsaklamaları, özen eksikliği bulunduğu bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki, her birey, zararlı sonuçların önlenmesi için durum ve koşulların kendisine yüklediği özen ve dikkat yükümünü göstermek zorundadır. Öngörülebilen sonuçlar karşısında kaçınılmazlık/kötü rastlantı yönünde değerlendirme yapılamaz.” Yargıtay 10. H.D., T. 07.04.2011, E. 2009/15550, K. 2011/4961; Yargıtay 10.H.D., T. 29.03.2012 E. 2011/1172, K. 2012/6182; “Somut olay değerlendirildiğinde, kazalı sigortalı sürücünün durum ve koşulların kendisine yüklediği özen ve dikkat yükümünü göstermediği, hasarlı ayna

Meslek hastalıklarında iş kazasından farklı olarak 32 yıl formülü uygulanır⁴⁶². Yargıtay 32 yıl formülünü “*Bilindiği üzere, 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 18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde ise; her yıl için 32 yıldan 3 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet belirlenmeli, artık yaşlar için orantılama yoluyla indirimle gidilmelidir*” şeklinde belirtmektedir⁴⁶³. Yargıtay bir kararında formüle uyulmadığı gerekçesiyle uzman bilirkişilerce değerlendirilme yapılması ve sonuca göre hüküm kurulması gerektiği yönünde karar vermiştir⁴⁶⁴. Ancak tüm meslek hastalıklarında 32 yıl formülü kullanılması mümkün değildir. Yargıtay yer altı maden işlerinde 32 yıl formülü uygulaması gerektiğini kabul etmektedir⁴⁶⁵.

Tümüyle kaçınılmaz bir durum sonucunda oluşan iş kazaları sebebiyle işverenin sorumluluğu doğmaz⁴⁶⁶. Yargıtay’ın da %100 olarak kaçınılması mümkün olmayan durumlarda işverenin sorumlu tutulamayacağı⁴⁶⁷, oran düştüğünde ise rücuen tazminat davalarında indirim sebebi olabileceği⁴⁶⁸ yönünde kararları vardır. Ancak bazı

camlarının kapı açıldığında yere düşme ihtimaline karşı daha dikkatli davranmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda kaçınılmazlık olmaz.” Yargıtay 10. H.D., T. 11.09.2017, E. 2015/17658, K. 2017/5580 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 23.12.2021)

⁴⁶² “Sigortalının 32 yıldan daha az bir çalışma süresi varsa çalışılan yıl sayısı ile 32 yıl ortalamasının çarpılması ile kaçınılmaz maluliyet oranının tespit edilmesi de önem taşımaktadır. Sigortalının 18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde her yıl için 32 yıldan 3 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet oranının tespit edildiği, artık yaşlar için orantılama yoluna gidildiği hususları uygulamada hesaplamalarda kullanılan yöntemlerdir.” Yargıtay 10. H.D., T.27.11.2017, E.2015/22202, K. 2017/8293 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.12.2021)

⁴⁶³ Yargıtay 10.H.D.; T. 27.11.2017, E. 2015/22202; K. 2017/8293 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.05.2022)

⁴⁶⁴ Yargıtay 10.H.D.; T. 11.09.2014 E. 2013/16450; K. 2014/17166 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 23.12.2021)

⁴⁶⁵ “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 ilişkin kusur incelemesinde esas alınma olanağı bulunmamaktadır. Aksine yaklaşım, her tür meslek hastalığının oluşumunda belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabulüne yol açacaktır.” Yargıtay 10.HD. T. 13.05.2019; E. 2019/2212 K. 2019/4234; Erişim: www.legalbank.net (E.T: 15.12.2021)

⁴⁶⁶ Civan, “Sorumluluğun Koşulları”, s. 558.; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 442.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 462.

⁴⁶⁷ Yargıtay 10. H.D.; T. 18.10.2004 E. 2004/6893; K. 2004/9341 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.12.2021)

⁴⁶⁸ Yargıtay 10. H.D.; T. 26.05.2008 E. 2007/12848; K. 2008/6953 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.12.2021)

kararlarında ise Yargıtay günümüz teknolojisi ile artık olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmaz/kötü rastlantılarla açıklanmasının öngörülebilir sonuçlar bakımından olanaklı olmadığını belirtmektedir⁴⁶⁹.

2.1.4. Kurumun sigortalıya ödeme yapması

Kurumun işverene karşı rücu hakkını kullanabilmesi için sigortalı veya hak sahibine ödemede bulunmuş olması gerekir. İşverenin kusuru halinde eğer bir zarar doğmuş ise sorumluluğuna gidilebilir⁴⁷⁰.

5510 sayılı kanunun 16. maddesinde sigortalı ve hak sahibine sağlanan yardımlar;

“a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.

b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.

c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.

d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi”

olarak belirtilmiştir.

2.1.4.1. Sigortalıya yapılacak parasal yardımlar

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda iş göremezlik haline düşen sigortalıya kazanç kaybını giderebilmek için geçici iş göremezlik ödeneği verilir⁴⁷¹. Bu ödenek için

⁴⁶⁹ “Kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan olguların birçoğunun temelinde insan yanılğı ve savsamaları, özen eksikliği bulunduğu bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki, her birey, zararlı sonuçların önlenmesi için durum ve koşulların kendisine yüklediği özen ve dikkat yükümünü göstermek zorundadır. Öngörülebilir sonuçlar karşısında kaçınılmazlık/kötü rastlantı yönünde değerlendirme yapılamaz.” Yargıtay 10.HD. T. 24.10.2014; E. 2013/24013; K. 2014/20527 Erişim: www.legalbank.net 25.12.2021)

⁴⁷⁰ Alp, s. 91.

⁴⁷¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 409.; Centel, s. 225.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 443.

herhangi bir şart aranmamakta olup ilk günden itibaren sigortalıya ödenmektedir⁴⁷². Yani kuruma prim bildirilmiş olması ve sigortalılık süresini tamamlamış olması gibi şartlar ödeneğin kazanılması için zorunlu değildir. 5510 sayılı kanunun 4/1-b maddesi kapsamında olan sigortalıların genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının bulunmuyor olması gerekir⁴⁷³. Ek 5. maddede belirtilen tarım ve orman işlerinde süresiz çalışanlar ise iş kazası tarihinden on gün öncesi tescil edilmiş olması, prim ve prime ilişkin hiçbir borçlarının bulunmaması ve sigortalılıklarının devam etmesi şartıyla ödeneğe hak kazanırlar (SSİY m. 40/1-e) .

Geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca yetki verilmiş olan hekim veya sağlık kurulu tarafından alınan istirahat raporu sonrasında verilebilir⁴⁷⁴. Sigortalının raporlu olduğu bu dönemde uğradığı yoksunluğun karşılanması amacıyla, yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise 2/3'ü oranında ödenek ödenir (SSGSSK m. 18/3; SSİY. m. 40/3). Günlük kazanç ise 5510 sayılı kanunun 17. maddesine göre belirlenir. Prim hesabı için esas olan günlük kazanç, bir ay içinde prime esas tutulacak kazancın otuzda biridir. Ay içerisinde bazı günler çalışılmamış ve bu günler için ücret alınmamış ise günlük kazanç, o ay için prime esas olan kazancın çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (SSGSSK m. 80/1-g). Geçici iş göremezlik ödeneğinden sigorta primi ve gelir vergisi kesilememektedir⁴⁷⁵.

SSGSSK'nın 22. maddesine göre; geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının kendinin sebep olduğu bir durum neticesinde iş kazası ve meslek hastalığına yakalanması, tedavi süresinin uzaması, hastalanması veya iş göremezlik oranının artması hallerinde Kurumca azaltılabilir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalıya Kurumca ödenmesi esas olmakla birlikte toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ve kamu idarelerinde Kurumun belirlediği esas ve usullere göre işverence ödenir. Daha sonra Kurum ile mahsuplaşma suretiyle işveren bu ödeneği tahsil edebilir (SSGSSK m. 18/6).

⁴⁷² Nurşen Caniklioğlu, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sa.8 (2006), s. 66.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 442-443.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 409-413.

⁴⁷³ Alp, s. 93.

⁴⁷⁴ Korkusuz ve Uğur, s. 281.

⁴⁷⁵ Sayıştay Genel Kurulu; T. 21.02.1985, K. 1985/4487-1; Erişim: www.legalbank.net (E.T:22.12.2021)

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda Kurumca sağlanan parasal nitelikteki diğer bir ödenek ise sürekli iş göremezlik ödeneğidir. Yukarıda da açıklandığı üzere, sigortalıya tedavi süresi içerisinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenir ve tedavisi sağlanır. Sigortalı tedavi sonrasında yeniden çalışma gücünü kazanabildiği gibi meslekte kazanma gücü kaybı da yaşayabilir. Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hastalık ve engellilik hali nedeniyle meslekte kazanma gücünün %10 oranında azalması halinde kendisine sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanır⁴⁷⁶.

SSGSSK 19. maddesinde yer alan düzenlemede “...Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca...” meslekte kazanma gücü kayıp oranı tespit edilebilir. Dikkat edilecek husus ise sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda kazanma gücü kaybını icra ettiği meslekte yitirmesidir. Örneğin; kendi icra ettiği meslekte kazanma gücü kayıp oranı en az %10 olan sigortalı başka bir meslekte tam kazanma gücüne sahip ise sürekli iş göremezlik durumu mevcut olmaktadır⁴⁷⁷.

Sürekli iş göremezlik ödeneği hesaplamasında %10-%99 oranında kazanma gücü kayıp oranı kısmi sürekli iş göremezliği belirtirken %100 kazanma gücü kayıp oranı tam sürekli iş göremezliği ifade eder⁴⁷⁸. Tam sürekli iş göremezlik halinde 17. maddeye göre hesaplanacak kazancın %70’i gelir olarak bağlanır. Kısmi sürekli iş göremezlikte ise tam sürekli iş göremezliğe göre hesaplanan tutar iş göremezlik oranına göre ödenir. Ancak başka birinin bakımına muhtaç hale gelinmesi durumunda %100 olarak ödeme yapılır (SSGSSK m. 19/3).

Sürekli iş göremezlik ödeneği geçici iş göremezlik ödeneğinin bittiği tarihi takip eden ay itibarıyla başlar. Ancak geçici iş göremezliğe hükmedilmeden sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanılmışsa, sağlık raporunu takip eden ay itibarıyla hak kazanılır⁴⁷⁹.

Sürekli iş göremezlik ödeneğinin bağımsız çalışanlara karşı ödenebilmesi için kendi sigortalılıkları sebebiyle genel sağlık sigortası dâhil olmak üzere prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır (SSGSSK m. 19/4).

⁴⁷⁶ Güzel/ Okur/Caniklioğlu, s. 417.; Centel, s. 228.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 444.

⁴⁷⁷ Güzel/ Okur/Caniklioğlu, a.g.e., s. 418.

⁴⁷⁸ Korkusuz ve Uğur, s. 283.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 444.; Centel, s. 228.

⁴⁷⁹ Solak, s.126.

Sürekli iş göremezlik ödeneği alan sigortalının tedavisi ile birlikte meslekte kazanma gücü kayıp oranı sağlık kurullarınca verilen raporlarla yeniden tespit edilmektedir. Bu tespite göre gelir de yeniden hesaplanır (SSGSSK m. 19/2). Sigortalının yeni bir iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması ile tüm engellilik hali göz önüne alınarak son iş kazası ve meslek hastalığı anındaki kazancı üzerinden hesaplama yapılır. Ancak bu hesaplama ile ilk sürekli iş göremezlik tutarı altında bir tutar belirlenmişse bu ödenek ilk kazanç üzerinden sigortalıya ödenir (SSGSSK m. 19/10.)

Sigortalının hekim tarafından kendisine belirtilen tedavi ve önlemlere uymaması, ceza sorumluluğu olmayanlar hariç olmak üzere ağır kusuru veya kasti hareketleri ile iş kazasına uğraması ve meslek hastalığına yakalanması sebebiyle; sigortalıya sürekli iş göremezlik ödeneği Kurumca ya hiç verilmez ya da gelirden indirim yapılır (SSGSSK m. 22/1).

2.1.4.2. Sigortalıya yapılan sağlık yardımları

5510 sayılı kanuna göre sigortalıya yapılması gereken sağlık yardımları Genel Sağlık Sigortası kapsamında m. 63 ve devamında düzenlenmiştir. Sağlık yardımları genel anlamda iş kazası ve meslek hastalığına yakalanan, bedeni ve ruhi olarak zarara uğrayan sigortalının sağlığı için gerekli olan yardımlardır. Bu anlamda sigortalıya sağlık hizmetlerinin karşılanması, sürekli iş göremezliğin azaltılması veya ortadan kaldırılması için acil sağlık hizmeti, teşhis ve tedavi için gereken her türlü yardım, tedavi amacıyla ilaç ve araç sağlanması ve tedavi için bir başka yere gönderilmesi gibi sağlık yardımları yapılabilir⁴⁸⁰.

Sağlık yardımları 5510 sayılı kanunun 63. maddesinde “*koruyucu sağlık hizmetleri, hastalık halinde sağlık hizmetleri, analık halinde sağlık hizmetleri ve ağız ve diş tedavisi hizmetleri*” olarak dört grup halinde belirtilmiştir. Sağlık yardımları iş kazasında iş kazasının meydana geldiği, meslek hastalığında ise tedavi anında başlamakta olup sigortalının iyileşmesine kadar devam eder⁴⁸¹.

⁴⁸⁰ Özgür Oğuz, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 7 Y.7 Sa.18, (2018/2), s. 320.

⁴⁸¹ Sami Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017), s. 172-173.

Hekimce yapılacak olan muayene, teşhis için gerekli olan laboratuvar tetkik ve tahlilleri, ultrason ve röntgen gibi diğer tanı yöntemleri, teşhise yönelik olarak yapılan müdahale, rehabilitasyon hizmeti, doku, organ nakli işlemleri, hekim kararıyla yapılması gerekli olan fizik tedavi gibi hizmetler, acil sağlık hizmetleri bu kapsamda sağlanan sağlık yardımlarıdır⁴⁸².

2.1.4.3. Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak olan parasal yardımlar

2.1.4.3.1. Cenaze giderlerinin ödenmesi

SSGSSK'nın 37. maddesi ve SSİY'nin 43. ve 65. maddelerine göre; Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen ve Bakan tarafından onaylanmış olan tarife üzerinden; iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine cenaze ödeneği verilir. Cenaze ödeneği alınabilmesi için başkasına bağımlı çalışanlar adına uzun vadeli sigorta kolları bakımından 360 günlük prim bildirilmiş olması, bağımsız çalışanlar için ise en az 360 günlük prim yatırılmış olması gerekir⁴⁸³. Cenaze ödeneği ilk olarak sigortalının eşi, eşi olmaması durumunda çocuklarına, onlar da bulunmuyorsa anne ve babasına, anne ve babanın olmaması durumunda kardeşlerine ödenmektedir (SSGSSK m. 37/3).

Sigortalının ailesi dışında herhangi bir gerçek veya tüzel kişinin cenazeyi kaldırması durumunda; belgelere dayanan bu ödemeler, maddede belirlenen tutarı geçmemek üzere masrafi yapanlara ödenir⁴⁸⁴.

2.1.4.3.2. Eş ve çocuklara ölüm geliri bağlanması

SSGSSK'nın 3. maddesinin 7. fıkrasında hak sahibi *"sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babası"* dır.

⁴⁸² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 826.

⁴⁸³ Oğuz, "Rücu Hakkı", s. 412.

⁴⁸⁴ Narter, s. 176.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 453.

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanır. Hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için prim ödenmiş olması ya da belirli bir süre çalışmış olması şartı aranmaz⁴⁸⁵. Ancak kanunun 4/1-b kapsamında bağımsız çalışan sigortalıların GSS dâhil olmak üzere prim ve prime esas tüm borçlarının ödenmiş olması şarttır (SSGSSK m. 20/4).

Hak sahiplerine ödenecek olan gelir, sigortalının aylık kazancının %70'i güncellenerek 34. madde hükümleri esas alınarak bağlanır. Aylık kazanç ise 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır (SSGSSK m. 20/1).

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik ödeneği alan sigortalının ölmesi durumunda hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri 5510 sayılı kanunun kısa vadeli sigorta kolları kapsamında düzenlenmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle meslekte kazanma gücü kayıp oranı %50 ve daha fazla olan sigortalının sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanmışken ölmesi durumunda hak sahipleri, ölümün iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle meydana gelip gelmediğine bakılmaksızın gelire hak kazanır. Ancak bu durumdan farklı olarak %50'nin altında meslekte kazanma gücü kayıp oranı varsa kazanın iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olmaması halinde gelir bağlanır⁴⁸⁶.

Geride kalan eşle sigortalı arasında TMK hükümlerine göre resmi nikâhın olması gerekmektedir birlikte beraber yaşama ya da dini nikâh hak sahipliği açısından kabul edilmemektedir⁴⁸⁷. Yargıtay⁴⁸⁸ da “*Türk Medeni Kanunu uyarınca aralarında geçerli bir evlilik ilişkisi bulunmayan davacının, birlikte yaşadığı sigortalının hak sahibi olarak kabulü isabetsiz olup*” gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu birlikte yaşayan kişinin hak sahibi olması gerektiği yönündeki kararı bozmuştur.

Dul eş; aylık bağlanan çocuğu bulunması halinde hesaplanacak olan gelirin %50'si, çocuğu bulunmaması halinde ise bu kanun ve yabancı kanun mevzuatları uyarınca çalışmıyor olması ya da kendine özgü sigortalılığı sebebiyle gelir ve aylık

⁴⁸⁵ Oğuz, “Rücu Hakkı”, s. 413.

⁴⁸⁶ Atanur Karaahmetoğlu, “Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 81 (2021); s. 22-23.

⁴⁸⁷ Karaahmetoğlu, a.g.m., s. 24.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 447.

⁴⁸⁸ Yargıtay 10.H.D.; T. 01.03.2010; E. 2008/18155; K. 2010/2758; Erişim : www.legalbank.net (E.T: 30.12.2021)

bağlanmamış olması durumunda %75 oranında gelir bağlanır (SSGSSK m. 20/1; SSGSSK m. 34/1-a). Dul eşin tekrar evlenmesi ile ödeme dönemi başından itibaren kesilen gelir, evliliğin bitmesi ile müracaat tarihini takip eden aybaşında tekrar bağlanabilir. Eşinden boşanmış olduğu halde fiilen yaşamaya devam eden eşin ise sosyal yardımlardan yararlanmasının engellenmesi mümkündür.⁴⁸⁹.

SSGSSK'nın 34. maddesine göre çocuk *“sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları”*dır. İstisnalar dışında kanunun 4. maddesi kapsamında kendi adına kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından prim ödenmesi veya kendi adına prim ödemesi gerekenler ile yabancı ülke mevzuatına tabi olarak sigortalı sayılan çocuklar gelire hak kazanamazlar. Gelir bağlanabilmesi için asıl koşulun 18 yaşın doldurulmamış olmasıyla birlikte lise ve dengi ile yükseköğretim gören çocuklar için kanunda yaş sınırı da öngörülmüştür (SSGSSK m. 34/1). Ancak Kurum Sağlık Kurulunca %60 oranında çalışma gücünün yitirilmesiyle malul olan çocuklar için yaş şartı aranmamaktadır. Yine kız çocukları da evli olmaması, evlenip boşanması veya dul kalması neticesinde gelire hak kazanabilmektedir (SSGSSK m. 34).

SSGSSK hak sahibi çocuklara hesaplanan gelirin %25'i oranında gelir bağlanmasını öngörürken, 34/1-c'de sayılan hallerde %50 oranında gelir bağlanması gerektiğini düzenlemiştir.

2.1.4.3.3. Evlenme ödeneği

Evlenmeden önce ölüm aylığına hak kazanılmış olması koşuluyla⁴⁹⁰ evlenen veya talepte bulunan kız çocuklarına tek seferde gelirlerinin iki yıllık tutarı evlenme ödeneği olarak verilebilir(SSGSSK m. 37/1). Babalarının ölümü halinde bu ödenek verilebildiği gibi annelerinin ölümü halinde gelir bağlanan kız çocuklarına da evlenme

⁴⁸⁹ Barış Duman, “ Yargı Kararlarına Göre 5510 Sayılı Kanunun 56/son Maddesi Uyarınca Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Ölüm Aylığının Kesilmesi”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 23 Sa. 2 (2019), s. 86.

⁴⁹⁰Berna Gökçen Ayan, “Kız Çocuklarının Türk Sosyal Güvenlik Hukukundaki Hakları”, *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, C.2 Sa.2 (Aralık 2016), s. 50.

ödeneği verilebilmektedir. Ancak kız çocuğu malul ise geliri kesilmediğinden bu ödemeye hak kazanamaz⁴⁹¹.

Toptan olarak verilen iki yıllık gelirin başlangıcı, hak sahibinin gelirinin kesildiği tarihtir. Bu iki yıllık sürede tekrar hak sahibi olunması durumunda ise iki yıllık sürenin sonunun beklenmesi esastır. Ancak bu durumda hak sahibi GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilir⁴⁹².

2.1.4.3.4. Sigortalının anne ve babasına gelir bağlanması

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ölümü neticesinde anne ve babanın gelire hak kazanabilmesi, sigortalının eşi ve çocuğuna bağlanan gelirden artan bir pay olmasına bağlıdır. Örneğin, sigortalı öldüğünde geride eşi ve iki çocuğu varsa artık anne ve babaya gelir sağlanamamaktadır⁴⁹³.

Diğer bir koşul ise anne ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde ettikleri gelirlerin asgari ücretin net tutarından az olması ve diğer çocuklardan hak kazanılan gelir ve aylıklar haricinde anne ve babaya gelir ve aylık bağlanmamış olması gerekmektedir⁴⁹⁴.

506 sayılı kanun düzenlemesinden farklı olarak, 65 yaşın üstünde olan anne ve babaya diğer koşulları sağlaması halinde artan paya bakılmaksızın talepleri halinde gelir bağlanabilir⁴⁹⁵ (SSGSSK m. 34/1,d).

SSGSSK m. 34/1-d uyarınca koşulların gerçekleşmesi ile anne ve babaya gelirin %25'i, 65 yaşın üstündeki anne babaya da artan paya bakılmaksızın %25 oranında gelir bağlanır.

⁴⁹¹Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 432.

⁴⁹²Ayan, s. 50-51.

⁴⁹³Güzel/Okur/ Caniklioglu, s. 432.; Centel, s. 234.

⁴⁹⁴"Eldeki davada ise, maddede yer alan "her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelir" ibaresinin hak sahibi anne ve baba yönünden ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulması gerektiğine yönelik mahkeme yaklaşımı yerinde ise de; davalı kurumca yapılan denetimde, davacılara ait Kooperatif hissesinin varlığından bahsedilmiş olmakla, bu hissenin davacılardan anneye mi yoksa babaya mı ait olduğu hususunun, ilgili kooperatiften sorularak belirlenmesi ile davacıların hak sahipliği sıfatlarının ve ölüm geliri bağlanma şartlarının varlığı yeniden belirlenmeli ve davacıların talepleri hakkında yeniden bir değerlendirme yapılarak sonucuna göre bir karar verilmelidir." Yargıtay 10.H.D.; T. 29.09.2020; E. 2019/1263; K. 2020/5085 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.01.2022)

⁴⁹⁵Süleyman Tunçay, "Artan Hisse Bulunması Koşulunda Mevzuatta Yapılan Değişiklikten Dolayı Uygulamada Yaşanan Sorunlar", *Mali Çözüm Dergisi*, (Temmuz-Ağustos 2011), s. 291.

2.1.5. Uygun illiyet bağı

Nedensellik bağı, zarar ve zararı oluşturan olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkisini ifade eder⁴⁹⁶. Yukarda da açıklandığı üzere işverenin kastı veya işçinin sağlığının korunması ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması sonucunda rücu hakkının kullanılabilmesi için illiyet bağının olması gerekir⁴⁹⁷.

İllyet bağı 3. kişinin ağır kusuru, işçinin %100 kusuru ve mücbir nedenlerle kesildiğinde rücu hakkının kullanımından bahsedilemez. Nitekim teröristlerin bombalı saldırısı sebebiyle hayatını kaybeden banka çalışanı için hak sahibi eşe bağlanan ölüm geliri sebebiyle açılan rücu davasında ilk derece mahkemesi Bakanlığın sorumlu olduğu yönünde karar vermiş ancak Yargıtay öngörülemez bir durumun varlığı sebebiyle kasıtlı ve kusurlu bir davranış olmadığını belirterek kararı bozmuştur⁴⁹⁸.

İllyet bağı kesilmiş olsa dahi işverenin gerekli önlemleri alıp almadığı incelenmeli, önlem alınmamışsa işverenin sorumluluğuna gidilmelidir⁴⁹⁹. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda kumaşın mile sarılmaması nedeniyle sigortalının müdahale etmesi ve kaza geçirmesi sonucunda %100 kaçınılmazlık bulunduğu yönündeki ilk derece mahkemesi kararını bozmuş ve işverenin sorumlu olduğu yönünde karar vermiştir⁵⁰⁰.

Nedensellik bağının hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde ortaya konması gerekir. Yargıtay da “Mahkemece 5510 Sayılı Yasa'nın 95. maddesinde öngörülen yöntem uyarınca... Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'ndan rapor alınması, ilgililerin buna da itiraz etmesi halinde... Kurumu'ndan, bu iki rapor arasında çelişki bulunması halinde... Genel Kurulu'ndan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğindeki hükümler çerçevesinde düzenlenmiş rapor alınarak tüm deliller toplandıktan sonra çıkacak sonuca göre karar vermekten ibarettir.” demek

⁴⁹⁶Ender Gülver, “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2001), s. 88.

⁴⁹⁷ Alp, s. 101.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 458.

⁴⁹⁸ Yargıtay 10.H.D.; T. 24.12.2015; E. 2014/18344; K. 2015/23145 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 05.01.2022)

⁴⁹⁹ Alp, s. 102.

⁵⁰⁰ Yargıtay 10.H.D.; T. 05.07.2004; E. 2004/4798; K. 2004/6394 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 05.01.2022)

suretiyle nedensellik bağının tereddütsüz tespit edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir⁵⁰¹.

2.2. Sorumluluğun Kapsamı

SSGSSK 21. maddesinde Kurumun, rücu davası kapsamında işverenden yapılan hangi ödeme ve giderleri isteyeceği düzenlenmiştir. Meydana gelen olay sebebiyle yapılan ödemeler “*Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.*” hükmüne göre işverenden talep edilebilir.

SSGSSK 3. maddesinde peşin sermaye değeri “*Kurumca, bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin yaş, kesilme ihtimali ve Kurumca belirlenecek iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarı*” ifade eder. İlerde yapılacak olan ödemelerin kapsamından ise uğranılan iş kazası ve meslek hastalığı ya da hastalık nedeniyle nedensellik bağı olan her türlü ödemelerin anlaşılması gerekir⁵⁰².

Kanunun 21. maddesinde işverenin sorumluluğu sınırlandırılmıştır. Kurumun talep edeceği ilk peşin sermaye değeri toplamı “iç tavan” olarak adlandırılır. “Dış tavan” ise sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyecekleri tutarı belirtir⁵⁰³.

2.2.1. Alt sınır olarak iç tavan

İç tavan, işverenin kusurunun belirlenip, Kurumun yaptığı ve yapması gereken giderlerin tamamına ve bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerine tekabül eden miktarın işverene rücu edilebilen kısmıdır⁵⁰⁴. Anayasa Mahkemesi’nin 2006’da

⁵⁰¹ Yargıtay 10.H.D.; T. 16.03.2015; E. 2014/7701; K. 2015/5399 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 05.01.2022)

⁵⁰² Turan, “Rücu Davaları”, s. 58.

⁵⁰³ Güneş, s.144.

⁵⁰⁴ Gaye Baycık, “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.7 Sa.1 (2017), s. 43.

verdiği 506 sayılı kanunun 26. maddesindeki bir ibarenin iptali⁵⁰⁵ neticesinde işverenin sürekli dava tehdidi altında olmasının önüne geçilmiştir.

İlk peşin sermaye değerinin talep edileceği 5510 sayılı kanunda öngörülmüş olup “kanun gereğince yapılan ve ileride yapılması gereken ödemeler” eklenerek hesaplama yapılır⁵⁰⁶. Yukarıda belirtilen Anayasa Mahkemesi kararına uygun olarak sigortalı ve hak sahiplerine kurumca ilk rücu davasından sonra ödenecek gelir artışları, işverenden ikinci bir rücu davası ile talep edilemez.⁵⁰⁷ İlk peşin sermaye değerinin hesaplanması sonucunda açılan rücu davalarında daha sonra iş göremezlik oranının artması ile değerde meydana gelen artışların talep edilebilmesi olanaksızdır⁵⁰⁸. Sürekli iş göremezlik oranının kesinleşmesi veya açılan bir rücu davasında bu oranın artması sebebiyle rücu tazminatı borçlularının artışlardan sorumlu tutulması da mümkün değildir⁵⁰⁹. Açılan bir davada sürekli iş göremezliğin azalması ya da gelirin kesilmesi durumunda, daha az orana göre peşin sermaye değeri hesaplanmalı, gelir kesilmişse bu kısım dikkate alınmadan ödenen kısım rücu edilmelidir⁵¹⁰.

Peşin sermaye değerinin hesaplanmasında SSiY 46. maddede “Kurumca, Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin, yaş, kesilme veya yeniden bağlanma ya da hak sahipliği nedeniyle sonradan gelir veya aylık bağlanma ihtimalleri ve yüzde beş iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanacak tutarı tespit etmek amacıyla peşin sermaye değeri tabloları hazırlanır. Hazırlanan tablolar demografik ve ekonomik değişiklikler nedeniyle Kurumca gerekli görülen hâllerde güncellenir. İlk peşin sermaye değeri, gelir veya aylığın başlangıç tarihinde yürürlükte olan peşin sermaye değeri tablolarına göre belirlenir” şeklindeki düzenleme esas alınarak hesaplama yapılır.

⁵⁰⁵ “Kanuna uymayan eylem sonucunda hukuksal yaptırıma maruz kalan ve bunun sonucu olarak da bağlanan gelirin sermaye değerini Kurum’a ödeyen ve böylece ilgi ve ilişkisi kesilen işverenin, kanun, kanun hükmünde kararname ve kararlarla bağlanan gelirlerde yapılacak artışlardan ve bu artışların peşin sermaye değerlerinden sorumlu tutulara dava tehdidi altında bulundurulması, sosyal güvenlik kuruluşlarına ait olması gereken risklerin işverene yükletilmesi anlamına gelir” Anayasa Mahkemesi, T. 23.11.2006, E. 2003/10 , K. 2006/106 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 05.01.2022)

⁵⁰⁶ Alp, s. 204.

⁵⁰⁷ Güneş, s. 177.; Centel, s. 237.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 464.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 449.

⁵⁰⁸ Orhan Ersun Civan, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.64 Sa.4 (2015), s. 1022.

⁵⁰⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 1036-1040.

⁵¹⁰ Baycık, s. 46.

SSİY 48. maddesine göre rücu davalarında esas tutar “*sigortalı ve hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerine, Kurum tarafından Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken diğer ödemeler eklenerek hesaplanır*”. Ödemeler ibaresinden “giderler” anlaşılmakta olup, kesinleşen fakat sigortalı ya da hak sahiplerine ödenmemiş olan gider kısımlarının dava ile istenebileceği anlaşılmaktadır⁵¹¹.

2.2.2. Üst sınır olarak dış tavan

2.2.2.1.Genel olarak

506 sayılı kanunun 26. maddesi “...*sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere...*” hükmü Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiş, daha sonra 5510 sayılı kanunda bu ibare tekrar yer almıştır. Anayasa Mahkemesinin 2003/10 E. 2006/106 K. sayılı 23.11.2006 tarihli iptal kararı ile Yargıtay, ilk peşin sermaye değeri üzerinden hüküm kurulması gerektiği ve maddi zarar hesabının gerekli olmadığı yönünde kararlar vermiştir⁵¹². Ancak 5510 sayılı kanunda hükmün tekrar yer almasıyla Yargıtay kararlarında bu hüküm dış tavan olarak ifade alanı bulmuştur⁵¹³. SSGSSK’nın yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihi sonrasında gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla açılacak rücu tazminat davalarında dış tavanın hesaplanması gerekir⁵¹⁴.

Dış tavan hesabı, tazminat hukuku kapsamındaki hükümler doğrultusunda sigortalının ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarı ifade eder. Yani bu kişilerin genel mahkemelerde işveren aleyhine açtıkları davada tazminat nasıl hesaplanacaksa bu hesaba göre tavan hesabı yapılmalıdır⁵¹⁵. Gelirin başlangıcındaki ilk peşin sermaye değeri ve gerçek zararın hesaplanmasından sonra düşük olan miktar Yargıtay

⁵¹¹ Güneş, s.179.

⁵¹² Yargıtay 10. HD; T. 05.04.2007; E. 2006/15278; K. 2007/5265 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 10.01.2022)

⁵¹³ Eren Coşkun, ”Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Rücu”, (Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, 2019), s. 86.

⁵¹⁴Sevda Dağcı, “Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu”, (Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, 2018), s. 68.

⁵¹⁵ Civan, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 1024; Alp, s. 212.

kararlarınca esas alınarak hüküm kurulmaktadır⁵¹⁶. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda da iç tavanda işverenin kusuruna karşılık gelen miktarın ve dış tavan olan gerçek zararın karşılaştırılması, hangisi daha düşük ise ona göre dava konusunun belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir⁵¹⁷.

Sigortalının sürekli iş göremez durumuna gelmesi halinde bedensel zararları ve ölümü halinde destekten yoksun kalma tazminatı TBK 54 ve 55. maddeleri uyarınca genel esaslarla belirlenir. Tavan hesabı, Yargıtay kararları ve mevzuata bağlı olarak mahkemece görevlendirilen bilirkişiler aracılığıyla yapılır. Ayrıca daha önce açılmış olan bir tazminat davasında dış tavan hesabı yapılmış ve hüküm kesinleşmiş ise rücu davasında ayrıca tavan hesabı yapılmasına gerek yoktur⁵¹⁸. Ancak sigortalı veya hak sahiplerinin açmış olduğu tazminat davasında taraf bulunmayan ya da tazminat davasına taraf olmayıp daha sonra doğma veya nüfusa kaydolma sebebiyle rücu davasına taraf olan kişiler için yeniden tavan hesaplamasının yapılması gerekir⁵¹⁹.

2.2.2.2. Tavan hesabında kullanılan veriler

2.2.2.2.1. Yaşam süresi

Maddi zarar ve destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanmasında dikkate alınan süre, haksız fiile uğrayan kişinin bakiye yaşam süresi kadardır. Haksız fiil mağdurlarının kazadan ne kadar süre boyunca yaşayacakları tespit edilemeyeceği için yaşam tabloları esas alınarak kadın ve erkeğin ortalama yaşam süreleri belirlenmektedir⁵²⁰.

Bakiye ömür hesabında daha önce 1931 tarihli Fransız kökenli PMF cetvelleri kullanılmaktaydı. Kadın erkek ayrımı yapılmaksızın her yaştan insan için yaşam süreleri belirlenmişti⁵²¹. Daha sonra Türk menşeli TRH-2010 adı verilen Ulusal Mortalite tabloları kullanılmaya başlanmış ve Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012/32

⁵¹⁶ Yargıtay 10. HD. T. 19.01.2017; E. 2015/9208; K. 2017/245 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 10.01.2022)

⁵¹⁷ "...kusur oranına göre belirlenen gerçek zarar ile kusur oranına göre belirlenen ilk peşin sermaye değerli gelir karşılaştırılması yapılması gerekirken, kusur oranına göre belirlenen gerçek zarar ile kusursuz ilk peşin değer karşılaştırılması, ..., usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir" Yargıtay 10.HD, T. 25.03.2014, E. 2014/2253, K. 2014/6799 Erişim: www.kazanci.com.tr (E.T: 10.01.2022)

⁵¹⁸ Dağcı, s. 69.

⁵¹⁹ Turan, "Rücu Davaları", s. 64.

⁵²⁰ Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 133.

⁵²¹ Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, a.g.e., s. 134.

sayılı genelgesinde bu tabloların uygulanmasına geçilmiştir⁵²². Bu tabloda kadın bakımından erkeğe oranla yaşam süresi yüksek belirlenmiştir⁵²³. Yargıtay PMF tablosu esas alınarak belirlenen bakiye ömrün TRH-2010 esas alınarak belirlenmesi gerektiği yönünde karar vererek ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur⁵²⁴.

Muhtemel çalışma süresinin hesaplanmasında erkeklerde 60 yaş kadınlarda 55 yaş esas alınır. Sigortalının bu yaşa kadar muhtemel çalışma dönemi aktif dönem, bu yaştan sonrası yaşlılık aylığı alabileceği dönem ise pasif dönemi ifade eder⁵²⁵. Tavan hesabının, aktif dönemde gelir, pasif dönemde ise asgari ücret esas alınarak her yıl ayrıca hesaplanması gerekir⁵²⁶.

Bir diğer husus ise çalışma gücü kaybı oranının zarar tespitinde nasıl ele alınması gerektiğidir. Meslekte kazanma gücü kayıp oranının %60'dan az olduğu durumlarda Yargıtay, pasif dönem zarar hesabı yapılmasına lüzum olmadığı sadece aktif dönem hesabı yapılması gerektiği yönünde karar vermektedir⁵²⁷. Yani %60'ın üzerinde meslekte kazanma gücü kayıp oranı varsa, yaşlılık aylığına hak kazanma durumu mümkün olamayacağından pasif dönem zarar hesabının yapılması gerekecektir. Verdiği bir kararda Yargıtay, %59 çalışma gücü kayıp oranının olduğu ve pasif dönemin hesap edilmemesi gerektiği yönünde hüküm vermiş, ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur⁵²⁸. Yargıtay 10. HD.'nin %60 oranını kati olarak uygulaması kanaatimce her olayın özellikleri ve sigortalının mesleği dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğinden isabetli değildir.

⁵²² Dağcı, s. 71.; Centel, s. 237.

⁵²³ Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 139.

⁵²⁴ Yargıtay 10.H.D.; T. 23.02.2021, E. 2020/9717, K. 2021/2003 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 10.01.2022)

⁵²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 120 vd.

⁵²⁶ Dağcı, s.71.; Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, a.g.e.,s. 124, 125, 126.

⁵²⁷ Yargıtay 10. H.D.; T. 20.11.2006, E. 2006/8078, K. 2006/14899; Yargıtay 10. H.D., T. 25.03.2019, E. 2019/1500, K. 2019/2718; Yargıtay 10. H.D., T. 19.11.2013, E. 2012/16000, K. 2013/21842; Yargıtay 10.H.D.; T. 23.06.2015, E. 2014/9569, K. 2015/12634 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.01.2022)

⁵²⁸ Yargıtay 10 H.D. T. 28.11.2002; E. 2002/8604; K. 2002/9331 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.01.2022)

2.2.2.2.2. Hak sahiplerine pay ayrılması

Sigortalının ölümü üzerine gelirinden bir kısmının kendine ayrıldıktan sonra geriye kalan kısmın hak sahipleri arasında paylaştırılması “yardımın geliri yutmaması prensibi” olarak ifade edilebilir⁵²⁹.

Hak sahiplerine bağlanacak olan gelir, sigortalının gelirinin %70’idir⁵³⁰. Bu paylaşım 5510 sayılı kanunun 19. ve 34. maddeleri esas alınarak yapılır. Ancak 5510 sayılı kanunun 34. maddesinde “*Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır*” demek suretiyle %70’lik kısımdan bahsedilmediği de görülmektedir.

Hak sahiplerinden anne ve babanın destek süresi, kendi bakiye ömürleriyle sınırlı olarak hesaplanır⁵³¹. Küçük yaştaki çocuğun destekliği 18 yaşından itibaren başlar⁵³². Dul eş ise, yaşı sigortalının yaşından daha büyük olduğu durumlarda kendi bakiye ömrü, küçük olduğu durumlarda ölen sigortalının TRH 2010 tablosunda bakiye ömrü dikkate alınarak hesaplanır⁵³³. Eşin evlenmesi ile bu husus tazminat hesabında göz önüne alınmalıdır. Ancak resmi nikâh olmaksızın bir beraberlik olması durumunda destek süresi kesilmemektedir⁵³⁴.

Hem erkek hem de kız çocukları başkalarının bakımına muhtaç ise ölen sigortalının bakiye ömrü dikkate alınır. Erkek çocuklarında 18 yaş, ortaöğretimde 20 yaş ve yükseköğretimde 25 yaşın esas alınmasının yanında eğitim durumları düşünülerek hesaplamanın yapılması gerekir. Kız çocuklarının destek süreleri ise evlenme zamanına kadardır⁵³⁵.

⁵²⁹ Arkun Kudat, *İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı*, (Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1975), s.99-100.

⁵³⁰ Yargıtay 10. HD; T. 28.11.2016; E. 2015/7992; K. 2016/14242 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.01.2022)

⁵³¹ Dağcı, s. 76.; Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 166.

⁵³² “*Örneğin, 4 yaşındayken ölen çocuğa ilişkin açılan destekten yoksun kalma davasında haksız fiil tarihinde anne 30, baba 32 yaşındadır. Hesaplama çocuğun 18 yaşına bastığı yıldan başlayacağından annenin bakiye yaşam süresi 44, babanın 46 yaşı esas alınarak hesaplama yapılır.*” Ekmekçi, Baysal, Yavnik Namlı, a.g.e, s. 182.

⁵³³ Dağcı, s. 75.; Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, a.g.e., s. 178

⁵³⁴ Dağcı, a.y.

⁵³⁵ Güneş, s. 166.; Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 181.

2.2.2.2.3. Kusurun belirlenmesi

İş kazası ve meslek hastalıklarında Kurumun rücu hakkını kullanabilmesi için işverenin veya sigortalının kusurunun belirlenmesi gerekir⁵³⁶. Kusur ortaya konulurken makul ve sorumluluk sahibi işverenin göstermesi gerekli olan her türlü davranış dikkate alınarak bilirkişilerce tespit yapılır⁵³⁷. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından görevlendirilmiş denetim ve kontrol memurları aracılığıyla da kusur tespit edilebilir⁵³⁸. Ancak kaza sonrası iş müfettişlerince tutulan raporlar kusur oranının yüksek tutulması endişesi ile tazminat miktarını artırdığından mahkemeyi bağlamaz. İşverenin de bu rapora itiraz hakkı mevcuttur⁵³⁹.

İş kazalarında Kurum tarafından görevlendirilen müfettişlerce kusur raporu düzenlenebildiği gibi bir trafik kazası meydana gelmiş ise trafik polislerince de kusur raporu düzenlenebilir. Ancak mahkemece alınan bilirkişi raporunun kurum müfettişlerince belirlenen rapordan farklı olması durumunda, bilirkişi raporu karara esas alınamazsa çelişkileri gidermek adına yeni bir rapor hazırlanması gerekebilir⁵⁴⁰.

Kusurun tespitinde ilk olarak işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Önlem alınmamışsa zararın bu sebepten doğmuş olup olmadığı incelenmeli ve tarafların kusuru oranına göre hâkim kararını vermelidir⁵⁴¹.

Yukarıda açıklandığı üzere meslek hastalıklarında kusurun tespiti 32 yıl formülü ile yapılmakta olup Yargıtay kararlarında yer altı maden işleri dışında 32 yıl formülü uygulanmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Yargıtay “Ayrıca, 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, yeraltı kömür

⁵³⁶ Dağcı, s. 79.; Ekmekçi/Baysal/ Yavnak Namlı, s. 145.

⁵³⁷ Yargıtay 10. H.D.; T. 10.5.2016; E. 2016/4197 K. 2016/7947 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.01.2022)

⁵³⁸ Alp, s. 240.

⁵³⁹ Alp, a.g.e., s. 241.

⁵⁴⁰ Yargıtay 10. H.D.; T. 2.6.2016 ; E. 2015/5962; K. 2016/9135; Yargıtay 10. H.D.; T. 26.04.2016; E. 2015/4280; K. 2016/6663 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.01.2022)

⁵⁴¹ Alp, s. 242.

madeni işyeri dışındaki çalışmalardan kaynaklanan meslek hastalıklarına ilişkin kusur incelemesinde esas alınma olanağı bulunmamaktadır. Aksine yaklaşım, her tür meslek hastalığının oluşumunda belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabulüne yol açacaktır. Böylesi bir yaklaşım ise, gelişen bilimsel ve teknolojik olanaklar ile sosyal güvenliğin yöneldiği amaçla bağdaştırılma olanağı bulunmamaktadır” demekle bu durumu belirtmiştir⁵⁴².

Kusur oranının belirlenmesinde maluliyet derecesi için hangi tarihin esas alınacağının tespit edilmesi gerekir. Kusurun tespitinde sigortalının en son işten ayrıldığı tarihteki maluliyet derecesi esas alınırken; işten ayrıldıktan belli bir süre sonra meslek hastalığına yakalanmışsa fiilen işten ayrıldığı tarih esas alınmaktadır⁵⁴³.

İşçinin kendi kusuruyla veya ihmali sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığına tutulması nedeniyle tazminattan mahrum kalma durumu da olabilir. Bu durumda işçinin kusuru belirlenirken benzer şartlar düşünülmeli ve makul bir diğer işçinin göstereceği çabaya dikkat edilerek kusur tespit edilmelidir⁵⁴⁴.

Kurum rücu davasında yaptığı giderlerden bir kısmını istemiş ve lehine hüküm kesinleşmiş ise, kalan kısım için açacağı rücu davasında tekrar kusur oranı belirlenmesine gerek duyulmayabilir. Ancak önceden rücu davası açılmış ve sadece hasımlardan bir kısmı gösterilmiş ise; önceden tespit edilen kusur oranı elde olan davada taraf olacak yeni hasımları bağlamaz⁵⁴⁵.

Sigortalı ya da ölümü sebebiyle hak sahiplerinin açtığı tazminat davasında kanun hükmüne göre düzenlenmiş olan rapor, açılacak rücu davası bakımından bağlayıcıdır. Yargıtay da “*Davaya konu somut olaya gelince; sigortalı tarafından Diyarbakır 2. İş Mahkemesi 2009/283 Esas sayılı tazminat davasının açıldığı belirtilmiş olup, tazminat davası sonucunda verilecek kararın iş bu rücu davası sonucunu etkileyebileceğinden, sözü edilen tazminat davasında tarafların kusur oran ve aidiyetleri ile gerçek zarar hesabının kesinleşip kesinleşmediği belirlenmeli, kesinleşmiş ise kesinleşen kusur oranı ve gerçek miktarına itibar edilmeli...*” hükmüyle açıkça bu duruma yer

⁵⁴² Yargıtay 10 H.D. T. 25.05.2010; E. 2010/1505 ; K. 2010/7372 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 13.01.2022)

⁵⁴³ Dağcı, s. 81.

⁵⁴⁴ Güneş, s. 160.

⁵⁴⁵ Turan, “Rücu Davaları”, s. 76.

vermiştir⁵⁴⁶. Ancak yine tazminat davasında taraf olmayıp rücu davasına taraf olan kişi bakımından alınan rapor bağlayıcı olmaz⁵⁴⁷.

TBK'nın 74. maddesinde *“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.”* şeklindeki düzenlemede hakim ceza davasındaki kusur oranıyla bağlı değildir. Ancak ceza mahkemesinde tespit olunan maddi olaylarla bağlıdır. Ceza mahkemesinde verilen maddi olarak kişinin fiili gerçekleştirdiğinin tespiti üzerine hukuk mahkemesinde de kusurun yüklenmesi gerekmektedir⁵⁴⁸.

2.2.2.2.4. Sigortalının ücreti

Gerçek zararın hesaplanmasında esas alınacak bir diğer husus ise sigortalının ücretidir. Zarar hesabında esas ücret işçinin aylık veya günlük kazancına ek olarak para ve para ile ölçülebilen her türlü hak ve menfaatler dâhil edilerek belirlenir⁵⁴⁹.

Gerçek ücreti, işçinin imzasının olduğu ücret bordroları ile saptanabilirken, imzası olmayan ücret bordrosu ve sigorta kayıtları gerçek ücretin belirlenmesinde dikkate alınmaz. Ayrıca ücret bordrolarında işçinin imzası yok ise, yaşı, mesleği, kıdemi dikkate alınarak emsal işi yapan işçinin ücreti üzerinden gerçek ücret hesaplaması yapılmaktadır⁵⁵⁰.

Hüküm tarihine kadar yapılacak olan ücret zammı ve asgari ücretteki artışlar ücretin belirlenmesinde dikkate alınır. Eğer sigortalı asgari ücret üzerinde bir ücret alıyorsa,

⁵⁴⁶ Yargıtay 10 H.D. T. 28.05.2013; E. 2012/19635; K. 2013/11653 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 13.01.2022)

⁵⁴⁷ Turan, “Rücu Davaları”, s. 77.

⁵⁴⁸ Yargıtay 10. H.D.; T. 14.12.2015; E. 2014/21254; K. 2015/22067 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 13.01.2022)

⁵⁴⁹ Yargıtay 10 H.D. T. 2.5.2016 ; E. 2015/4800; K. 2016/7085 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 13.01.2022); Ekmekçi/Baysal/Yavnak Namlı, s. 185.

⁵⁵⁰ Yargıtay 21 H.D. T. 21.11.2017 ; E. 2016/14457; K. 2017/9537 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 13.01.2022)

asgari ücrette yapılan artış neticesinde sigortalının ücreti ve asgari ücret oranlanarak bu oran yeni asgari ücrete yansıtılmaktadır⁵⁵¹.

Nitelikli olmayan işçilerin imza bordrolarının dikkate alınması gerektiği⁵⁵² gibi, nitelikli işçilerde imzalı bir bordro bulunsa dahi ücret araştırmasının yapılması gerekir⁵⁵³. Sigortalının yaşı, kıdemi, mesleği dikkate alınmalı ve tüm delillerle birlikte değerlendirme yapılmalıdır. Genel nitelikte olan Sanayi ve Ticaret Odasından alınacak olan emsal işçi ücreti belirlemesine göre yapılacak bir hesaplama da yanlış olabilir⁵⁵⁴.

Rücu alacağında dış tavan hesabı yapılırken yazılı delillerle herhangi bir ücret tespit edilemediğinde hüküm tarihine en yakın asgari ücret üzerinden hesaplama yapılır. Bu durumda hâkim tüm yargılama işlemleri bitirdikten sonra dış tavanı tespit etmelidir⁵⁵⁵.

Ölüm ve olayın meydana geldiği tarihten hesap tarihine kadar işlemiş olan dönemde işçi aktif durumda ise gerçek ücreti üzerinden pasif durumda ise asgari ücret üzerinden zarar hesabı yapılır. Asgari ücret altında bir tazminat belirlenemediği gibi asgari ücret esas alınarak bir tazminat hesabı yapılacaksa, hâkim tarafından bu durum resen dikkate alınır ve en yakın tarihli asgari ücret üzerinden hesaplama yapılır⁵⁵⁶. Hesap tarihi itibarıyla yaşam süresi dikkate alınarak işleyecek olan dönemde ise hesaplama tarihindeki ücreti esas alınarak belirlenen tutara %5 artırma yapılarak %5 iskonto uygulanması gerektiği Yargıtay kararlarında belirtilmektedir⁵⁵⁷. Önceki uygulamalarda %10 olarak belirlenen iskonto miktarı Yargıtay kararlarında hakkaniyete uygun olarak %5 olarak uygulanmaktadır⁵⁵⁸.

⁵⁵¹ Güneş, s.155.

⁵⁵² Yargıtay 9. H.D.; T. 3.10.2000; E. 2000/8614; K. 2000/13106 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 13.01.2022)

⁵⁵³ Yargıtay 21. H.D.; T. 30.11.2015 ; E. 2015/2460 K. 2015/21323 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 13.01.2022)

⁵⁵⁴ Yargıtay 21. H.D.; T. 14.2.2006; E. 2006/190 K. 2006/1165 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.01.2022)

⁵⁵⁵ Dağcı, s. 82.; Ekmekçi/Baysal/ Yavnak Namlı, s. 144.

⁵⁵⁶ Yargıtay 21. H.D.; T. 14.5.2007; E. 2006/19861 K. 2007/7960 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.01.2022)

⁵⁵⁷ Yargıtay 10 H.D. T.28.05.2018 ; E.2016/6088; K.2018/5200 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 14.01.2022)

⁵⁵⁸ Yargıtay 10 H.D., T. 2.5.2016, E.2015/4800, K.2016/7085; Yargıtay 10 H.D., T. 25.03.2019, E. 2019/1500, K. 2019/2718; Yargıtay 10 H.D., T. 24.06.2019, E. 2017/278, K. 2019/5372 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 15.01.2022)

3. SİGORTALILARIN KURUMA BİLDİRİLMEMESİ SEBEBİYLE RÜCU HAKKI

İşverenler, SSGSSK 8. maddesine göre 4/1-a kapsamında sigortalı çalışanları sigortalılığın başlangıç tarihinden önce işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmek durumundadır⁵⁵⁹. Genel kural sigortalıların işe başlamadan önce bildirilmesi olmakla birlikte SSGSSK m. 8 ve SSİY m. 11/3'te bazı istisnalara da yer verilmiştir. Sigortalının SSİY 6. maddesinde belirtilen kayıtlarının elektronik ortamda tutulması gerektiği de hüküm altına alınmıştır⁵⁶⁰. Aynı yönetmeliğin 11. maddesinde ise bildirimlerin e-sigorta ile yapılacağı belirtilmiştir.

Sigortalının da SSGSSK m. 8/2'ye göre çalışmaya başladığını, çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir ay içinde kuruma bildirmesi gerekir. Ancak bildirim yapılmaması sigortalı aleyhine delil olarak kullanılamaz.

3.1. İşverenin Sigortalıyı Kuruma Bildirmemesi Sebebiyle Sorumluluğu

İşverenin yukarıda açıklandığı şekilde sigortalıyı Kuruma bildirmemesi sonucunda veya sigortalıyı sonradan bildirmesi ya da kurumca sigortalı çalıştırıldığının tespiti öncesinde uğranılan iş kazası ve meslek hastalığından sorumlu olacağı SSGSSK'nın 23. maddesinde düzenlenmiştir. Kurumca ödenen ya da ilerde yapılacak masraflar ile gelir bağlanması sebebiyle ilk peşin sermaye değeri işverene kusuru olmasa da ödettirilir⁵⁶¹. 23. madde kapsamında açılacak olan rücu davasında zamanaşımı ise 10 yıldır (SSGSSK m. 93/3).

Bu madde kapsamında rücu hakkı sadece iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde ödenen gelir ve yapılan giderler için hüküm altına alınmıştır. Kanun lafzında da belirtilen "ilgililer" kısmından sigortalı ve hak sahiplerinin anlaşılması

⁵⁵⁹Fuat Bayram, *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri*, (İstanbul: Beta Yayınevi,2015), s. 14.

⁵⁶⁰"Sigortalı tescil, Sigortalı hizmet, Gelir veya aylık ödeme, İşyeri tescil, Prim tahakkuk ve tahsilat, Geçici iş göremezlik ödenekleri, Genel sağlık sigortası tescil, kayıtlarının elektronik ortamda tutulduğu merkezi bir veri tabanı oluşturulur."

⁵⁶¹ Alp, s. 104.

gerekir. Bu sebeple hak sahibi dışındaki kişilere Kurumun ödeme yapması halinde rücu hakkı kullanılamaz⁵⁶².

SSGSSK 23. maddesinde düzenlenen bu sorumluluk halinde 21. maddeden farklı olarak herhangi bir koşul aranmaz. 21. maddede kuruma bildirilen sigortalıya karşı işverenin sorumluluğu düzenlenmişken, 23. maddede sigortalının kuruma bildirilmemesi sebebiyle işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir. Yani işverenin kusurlu olup olmadığı⁵⁶³, sigortalıların sağlığını koruma ve iş sağlığı güvenliği önlemlerini almamış olması önemsiz olup⁵⁶⁴ Kuruma gerekli bildirim yapmamış olması sebebiyle sorumluluğu söz konusu olur.

Sigortalı niteliğinin kazanılması için bildirim yapılmış olması şart değildir. Bu maddenin getirilmiş olmasının asıl sebebinin kayıt dışı istihdamın önüne geçmek olduğu söylenebilir. Zira 21. maddede işveren sigortalıyı kuruma bildirmiş olmasına karşın 23. maddede işverenin bildirim yapmamış olması karşısında kusuru olmasa dahi sorumluluğuna gidilebileceği görülür⁵⁶⁵. Anayasa Mahkemesinin de 1992 yılında verdiği bir kararda 506 sayılı kanunun 10. ve 26. maddelerinde (5510 sayılı kanunun 21. ve 23.maddeleri) işverenlerin iki ayrı hukuksal durumlarının olması ve farklı hükümlere tabi olmalarını eşitlik ilkesine aykırı olarak görmemiştir⁵⁶⁶.

23. maddede yer verilen sorumluluğun kusursuz sorumluluk olduğu⁵⁶⁷ Yargıtay kararlarında da yer almaktadır⁵⁶⁸. Ancak bir görüşe göre ise kanunun öngördüğü bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmak kusur oluşturduğundan, 23. madde kapsamındaki sorumluluk kusur sorumluluğudur⁵⁶⁹.

Meydana gelen olay iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalının kusuru ya da kaçınılmazlık sebebiyle meydana gelmiş olsa dahi işverenin sorumluluğuna

⁵⁶² Alp, a.g.e., s. 105.

⁵⁶³ Oğuz, “Rücu Hakkı” s. 418.

⁵⁶⁴ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 453.; Güneş, s.56; Centel, s. 238.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 468.

⁵⁶⁵ Alp, s. 105.

⁵⁶⁶ Anayasa Mahkemesi, T. 20.05.1992, E. 1991/61, K. 1992/34, R.G., 29.09.1994, Sa.22066 (E.T: 20.01.2022)

⁵⁶⁷ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 453.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 468.

⁵⁶⁸ Yargıtay 10 H.D. T. 14.03.2019, E. 2016/15934; K. 2019/2447; Yargıtay 10 H.D. T. 25.10.2018, E. 2018/4721; K. 2018/8598; Yargıtay 10 H.D. T. 08.07.2014, E. 2014/10546; K. 2014/16615 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.01.2022)

⁵⁶⁹ Civan, “Sorumluluğun Koşulları”, s. 567.

gidilebilir. Nitekim Yargıtay da⁵⁷⁰ “*tüm kusurun üçüncü kişide olması veya olayın tümüyle kaçınılmazlık sonucu ortaya çıkması hâlinde dahi işverenin 23’üncü madde uyarınca ve yukarıda belirlenen ilkeler doğrultusunda sorumlu tutulması zorunluluğu göz önünde tutulmalıdır.*” şeklinde karar vermiştir. Ancak bu halde TBK’nın 51 ve 52. maddeleri uyarınca tazminatta indirim yapılabilir. 5510 sayılı kanunun 23. maddesinde amaçlanan kaçak işçi çalıştırmanın önüne geçilmesidir⁵⁷¹. Ayrıca işverenden prim tahsili yapılması ile sosyal güvenlik sisteminin eksiksiz olarak yürütülmesi bakımından bildirim önemlidir.

3.2. Sorumluluğun Koşulları

SSGSSK’nın 23. maddesi kapsamında işverenin sorumluluğundan bahsedilebilmesi için Kuruma işe giriş bildiriminin yapılmamış olması ya da işe giriş bildiriminin kanuni süre sonrasında yapılması ve kazanın bu bildirimden önce gerçekleşmiş olması gerekir. Ek olarak Kurum tarafından sigortalı tespiti yapılmış ve bu tespit öncesinde iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmişse bu halde de işveren sorumlu olur⁵⁷².

İşe giriş bildirgesinin Kuruma verildiği tarih ve olayın meydana geldiği tarih net olarak belirlenerek işverenin sorumluluğuna gidilebilir. İadeli-taahhütlü olarak işe giriş bildirgesinin kuruma gönderilmesi hakkında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Borçka-Hopa karayolunda sigortalının trafik kazası geçirerek öldüğü olay neticesinde “*iadeli-taahhütlü olarak Kuruma postalanana işe giriş bildirgesinin, aynı gün meydana gelen kazadan önce postaya verildiğinin kanıtlanması yükümlülüğü davalı işverene ait olup, bu amaçla, posta idaresinden, evrakın kabul saatinin belirlenmesi İçin yazışma yapılmalıdır. Yapılacak değerlendirmede; işe giriş bildirgesinin Ankara’dan postaya verilmiş olduğu ve Borçka-Hopa karayolunda vefat eden sigortalının imzasını içerdiği olguları da dikkate alınmalıdır.*” şeklinde karar vermiştir⁵⁷³.

Sigorta bildiriminin kanuni süreden sonra yapılması ya da Kurumca sigortalının daha sonra tespit edilmesi durumunda, bu sürelerden sonra gerçekleşen iş kazası ve meslek

⁵⁷⁰ Yargıtay 10 H.D. T. 25.10.2018, E. 2018/4721; K. 2018/8598 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.01.2022)

⁵⁷¹ Yargıtay 10 H.D. T. 31.05.2018.; E. 2016/4523; K. 2018/5357; Yargıtay 10 H.D. T. 11.05.2015.; E.2015/8749 ; K.2015/9085 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.01.2022)

⁵⁷² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 453.; Alp, s. 108.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 468.

⁵⁷³ YHGK, T. 19.03.2008, E. 2008/10-254, K. 2008/266 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.01.2022)

hastalığı açısından işverenin sorumluluğuna bildirim yapılmadığı gerekçesiyle gidilemez⁵⁷⁴.

Bir işyerinin yeni açılması ile sigortalı bildirimini bir ay içinde yapılmaktadır. Bu bir aylık süreçte meydana gelen iş kazaları bakımından SSİY m. 45/6'ya göre *“Sigortalının bildirilmesi gereken kanuni süre içerisinde meydana gelen iş kazalarında, Kanunun 23 üncü maddesi hükmü uygulanmaz.”* demek suretiyle 23. madde kapsamında işveren sorumluluğuna gidilemez. Ancak bu kanuni süre içerisinde işe giriş bildiriminin yapılıp yapılmadığı da Yargıtay kararlarında ayrıca değerlendirme alanı bulmaktadır⁵⁷⁵.

İşe giriş bildirgesi verilmiş olmamakla birlikte Kurumun işçi çalıştırıldığından haberi olması durumunda artık 23. madde kapsamında sorumluluk doğmaz⁵⁷⁶. Yine işe giriş bildirgesi kanunda belirtilen sürelerden sonra verilmiş ve meydana gelen zarar verici olay bu tarihten sonra gerçekleşmiş ise bu kapsamda işverenin sorumluluğuna gidilemez⁵⁷⁷.

⁵⁷⁴ Yargıtay 10 H.D. T. 13.02.2018, E. 2017/6494, K. 2018/974 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 25.01.2022)

⁵⁷⁵ *“İş kazasının meydana geldiği boyacılık işyerinin hangi tarih itibarıyla 506 sayılı Yasa kapsamına alınması gerektiği, işe giriş bildirgesinin veriliş ve verilmediği ve şayet verilmişse, Kuruma intikal tarihi ve sigortalının işverene ait işyerinde işe başladığı tarih açık ve net biçimde saptanmalı ve özellikle işyerinin yeni açılan bir işyeri olduğu ve kazanın 1 aylık süre içinde meydana geldiği saptanırsa, işe giriş bildirgesinin 1 ay içinde veriliş ve verilmediği ile bütün bu olgular hep birlikte değerlendirilerek somut olayda 506 sayılı Yasanın 9. ve 10.maddesi hükmündeki koşulların oluşup oluşmadığı tespit edilerek varılacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekmektedir.”* Yargıtay 10 H.D. T. 30.10.2014.; E. 2013/24504; K. 2014/21746 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 25.01.2022)

⁵⁷⁶ *“Somut olayda sigortalının 1994 yılında iş kazası geçirdiği, işverenin iş kazasının meydana geldiği tarihi de kapsar biçimde 1979 tarihinden 1999 tarihine kadar primleri ödemediği 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 prim kaybına da uğramamıştır. Zira 9 ve 10. maddelerin getiriliş amacına aykırı bir davranış söz konusu 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 bildirimler verilmesine ve primlerin ödenmesine karşın salt işe giriş bildirgesinin verilmemesinin işverenin sorumluluğunu gerektireceği sonucuna varılamamıştır.”* Yargıtay 10H.D.,T.04.05.2001,E.2000/8625,K.2001/3492 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 26.01.2022)

⁵⁷⁷ Alp, s. 109.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 470.

Yargıtay “Bu durumda, sözü edilen dosyalar celbedilmek suretiyle davalı işveren tarafından iş kazasında ölen sigortalı adına hangi tarihlerde ne kadar prim ödendiği araştırılıp saptanmalı, özellikle kaza tarihine kadar prim ödenip ödenmediği belirlenmeli, sigortalının işyerinde sürekliliği yoksa kesintilimi çalıştığı, belirlenmeli, giriş ve çıkış yapılmamışsa, işyerine en son girdiği tarihten sonra primlerinin ödenip ödenmediği tespit olunmalı, gerçekten iddia edilen primlerin davalı işverence ödendiği anlaşıldığı takdirde davanın reddine” demek suretiyle hüküm vermiştir⁵⁷⁸.

23. madde kapsamında sadece “bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri” ifadesine yer verilmiştir. Bu sebeple hak sahiplerinin talep edeceği tazminat miktarında tavan hesaplanmasına gerek bulunmamaktadır⁵⁷⁹.

Sigortalının %100 kusurunun olduğu bir durumda ise TBK 51 ve 52. maddelerine göre gerekli hakkaniyet indirimi uygulanarak değerlendirme yapılır⁵⁸⁰. Yine kaçınılmazlığın olduğu hallerde işveren 23. madde kapsamında bildirim yapılmamasından sorumlu olur. Ancak rücu tazminatında TBK 51 ve 52. maddeler çerçevesinde hakkaniyet indirimi uygulanabilir⁵⁸¹.

⁵⁷⁸ Yargıtay 10 H.D., T. 12.02.2002, E. 2002/585, K. 2002/1061 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 26.01.2022)

⁵⁷⁹ “Davaya konu somut olaya gelince, 5510 sayılı Kanunun 23’üncü maddesinde bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri, 21’inci maddesinin dördüncü fıkrasında bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı dendiğine göre yasanın buyurucu nitelikte olan bu açık hükmü karşısında, hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri tazminat miktarının (tavanın) hesaplanmasına gerek bulunmamakta olup, Mahkemece gerçek zarar hesabı yaptırılmış olması isabetsiz bulunmuştur” Yargıtay 10 H.D., T. 10.02.2015, E. 2014/5259, K. 2015/1867; Yargıtay 10 H.D., T. 13.09.2017, E. 2017/2165, K. 2017/5723 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 26.01.2022)

⁵⁸⁰ “... bu durumda tarafların kusur oranı gözetilmeksizin ve gerçek zararı hesabı yapılmaksızın belirlenen ilk peşin sermaye değerinden, Borçlar Kanunu 43 - 44. maddeleri uyarınca sigortalının kusurunun %50’sinden az olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılarak Kurum zararının belirlenmesi gerekmektedir.” Yargıtay 10 H.D., T.04.12.2017, E.2015/24759, K.2017/8590; Antalya BAM 9. H.D, T. 23.03.2017, E. 2017/404, K. 2017/523 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 26.01.2022); Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 456.

⁵⁸¹ Alp, s. 114.

4. İŞVERENİN KANUNİ SÜRE İÇERİSİNDE İŞ KAZASINI KURUMA BİLDİRMEMESİNDEN DOĞAN RÜCU HAKKI

5510 sayılı kanunun 13. maddesine göre, 4/1-a kapsamında ve 5. madde kapsamında çalışan kısmen sigortalıların uğradığı iş kazası işverence işçiyi gözetme borcu kapsamında o yer kolluk kuvvetlerine derhal, işyerinin tescilli olduğu SGK'ya ise kaza sonrası 3 gün içerisinde bildirilmesi gerekir. Yetkili kolluk kuvvetinden anlaşılmaması gereken ise olay yeri içerisinde görevli jandarma ve polistir⁵⁸². İşverenin kontrolü dışında meydana gelen iş kazalarında ise kazanın öğrenildiği tarihten itibaren 3 iş günü içerisinde bildirim yapılmalıdır. Bildirim ise iş kazası bildirgesinin doğrudan ya da taahhütlü olarak Kuruma bildirilmesiyle gerçekleşir (SSGSSK 13/2).

Belirtilen sürede iş kazasının işveren tarafından bildirilmemesi sebebiyle Kurumun bildirim tarihine kadar yapacağı geçici iş göremezlik ödeneği işverene rücu edilir⁵⁸³. İş kazasının geçirildiği tarihle bildirim tarihi arasında ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin tamamı işverenden istenebilir⁵⁸⁴. Bu ödeme için kusur şartı aranmazken bildirim tarihi sonrası yapılacak olan ödemelerde işverenin kusuruna bağlı olarak rücu miktarı belirlenir⁵⁸⁵.

Kurumun denetim ve kontrol elemanlarıyla ya da Bakanlık iş müfettişlerinin soruşturması neticesinde Kuruma bildirilen durumun iş kazası olup olmadığı araştırılabilir⁵⁸⁶. 5510 sayılı kanunda belirtildiği üzere Kurumca yapılan yersiz ödemelerin 96. madde uyarınca gerçeğe aykırı olarak bildirimde bulunanlardan tahsil edileceği öngörülmüştür. Bu madde hükmüne göre, yersiz yapılan ödemelerde “*kasıtlı ve kusurlu bir davranış*” var ise Kurumca ödemenin yapıldığı tarih esas alınarak uygulanacak kanuni faizle beraber hatalı işlemin tespitinden geriye 10 yıllık süre için geri alınabilmektedir.

⁵⁸² Ali Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2018), s. 539.

⁵⁸³ Huriye Karataş, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), s.40.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 457.; Centel, s. 239.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 441.

⁵⁸⁴ Alp, s. 116.

⁵⁸⁵ Alp, a.g.e., s. 117.

⁵⁸⁶ Yargıtay 21 H.D., T.30.10.2018, E. 2017/2020, K. 2018/7868 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 30.01.2022)

Görüldüğü üzere 5510 sayılı kanunun 21/2. maddesine göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayanmakta, sadece iş kazasının kuruma bildirilmemesi sebebiyle işveren sorumlu olmaktadır.

5. İŞVERENİN KANUNİ SÜRE İÇERİSİNDE MESLEK HASTALIĞINI KURUMA BİLDİRMEMESİNDEN DOĞAN RÜCU HAKKI

SSGSSK 14. maddesine göre 4/1-a ve c bentleri ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalıların meslek hastalığına yakalandığını öğrenen işveren öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Kuruma e-sigorta ile bildirim yapmakla yükümlüdür. Yukarda değinildiği üzere, bu bildirim doğrudan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle yapılabildiği gibi taahhütlü posta ile de yapılabilir (SSGSSK m. 14/4).

İş kazasının bildirilmemesinden farklı olarak meslek hastalığının bildirilmemesi sebebiyle sorumlulukta, süresinde bildirim yapılmamasına ek *kasten eksik ya da yanlış* bir bildirim yapılması da sorumluluk doğurur⁵⁸⁷. Süresinde bildirim yapılmaması hakkında işverenin kusuru aranmazken eksik ya da yanlış bildirim yapılmasında kusur şartı aranmakta ve işverenin kastının olup olmadığına bakılmaktadır⁵⁸⁸.

İşverenin sorumluluğunun kapsamı ise iş kazaları sebebiyle doğan sorumluluk kapsamından farklı düzenlenmiştir. Yani, meslek hastalığını kanuni sürede bildirmeyen ya da eksik ve yanlış bildirimde bulunan işverenin sorumluluğu meslek hastalığı sebebiyle yapılan masraf ve geçici iş göremezlik ödeneğinin tamamıdır⁵⁸⁹. Masraflar ise SSiY'nin 36. maddesinde ayrıca belirtilmiştir⁵⁹⁰. Ayrıca işverenin kolluk kuvvetlerine bildirimde bulunması da gerekmemektedir⁵⁹¹.

5510 sayılı kanunun 14/4. maddesinde meslek hastalığının bildirilme yükümlülüğü ve ihlali düzenlenmişken; iş kazasını bildirme yükümlülüğü m. 13/2'de, ihlali ise m. 21/2'de düzenlenmiştir. Kanaatimizce iş kazasını bildirme yükümlülüğünün ihlali de

⁵⁸⁷ Alp, s. 118.

⁵⁸⁸ Güneş, s. 66.; Alp, a.y.

⁵⁸⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 457.; Alp, s. 119.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 441.; Centel, s. 239.

⁵⁹⁰ İlgili yönetmelikte masraflar; “*Kurumca bu olayla ilgili yapılmış bulunan tedavi giderleri, yol gideri, gündelik, refakatçi giderleri ve diğer harcamalar*” olarak belirtilmiştir.; Güneş, s. 66.; Alp, s. 118.

⁵⁹¹ Alp, a.y.

meslek hastalığını bildirme yükümlülüğünün ihlali gibi yükümlülükle aynı maddede düzenlenmesi sistematik olarak daha isabetli olabilirdi.

6. SİGORTALININ BÜNYESİ BAKIMINDAN UYGUN OLMAYAN İŞTE ÇALIŞTIRILMASI SEBEBİYLE İŞVERENE RÜCU HAKKI

SSGSSK m. 21/3’de sağlık raporunun bulunması gerektiği çalışma mevzuatında düzenlenmiş ancak bu rapor alınmadan ya da rapora aykırı olarak bünyesinin el vermediği işte çalıştırılan sigortalı bakımından işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir. Sigortalının işe girmeden önce var olan ya da bünyesinin el vermediği işte çalışmasından dolayı hastalığa tutulması sebebiyle ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinden işveren sorumludur. Belirtilen ilk durumda sigortalının önceden hastalığı mevcuttur, ancak rapor alınmadan çalışmaya başlamıştır. İkinci durumda ise sigortalı sağlıklıdır, ancak bünyesinin el vermediği işte çalıştırılması sebebiyle hastalığa yakalanmıştır. Madde hükmündeki çalışma mevzuatından kasıt ise İşK., İSGK ile ilgili tüm mevzuattır⁵⁹².

Madde kapsamında sorumluluk için sadece rapor alınmamış olması yeterli değildir, hastalığın bünyeye çalışmaya elvermeyen işte çalışılmış olmasından doğması gerekir. Ayrıca hastalığın önceden var olması halinde bunun tespiti sorumluluk için şarttır⁵⁹³.

Bu kapsamda işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi ile hastalık arasında illiyet bağının bulunması gerekir⁵⁹⁴. Yargıtay HGK eski tarihli bir kararında da “işe girişte mevcut olan akciğerin doğumsal suiteşekküllü hastalığının işçinin çalışmasına engel olmadığı” gerekçesiyle nedensellik bağının bulunmadığı kararını vermiştir⁵⁹⁵. Ancak Yargıtay’ın vermiş olduğu bir başka karar da yukardaki karara paralel olmakla birlikte karşı oy kullanan üye “Çalışma mevzuatına, örneğin İş Kanunları, Hıfzısıhha Kanunu ve İşçi Sağlığını koruma tüzükleri uyarınca işçi işe girmeden önce sağlık

⁵⁹² Turan, “Rücu Davaları”, s. 98.; Alp, a.g.e., s. 120.

⁵⁹³ Alp, a.y.

⁵⁹⁴ Yargıtay 10. H.D., T. 28.11.2013, E. 2013/5438, K. 2013/22569 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 04.02.2022)

⁵⁹⁵ Yargıtay HGK, T. 14.04.1982, E. 1979/10-1679, K. 1982/360 Erişim: www.legalbank.net (04.02.2022)

muayenesinden geçirilmeli, çalışmasına engel bir hastalığı bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Sigortalı ağır ve tehlikeli işte çalışacaksa ayrıca bünyesinin bu işe elverişli olup olmadığı belirlenmelidir. İşveren bu kurallara uymayarak işe girmeden önce hasta olan birini işe kabul ederek çalıştırır ve bu hastalık zararı arasında illiyet bulunduğu tartışılmayacağından 41'inci maddenin açıklığı gereği işverenin rücu tazminatıyla sorumlu tutulması gerekir” yönünde görüş bildirmiş ve işverenin sorumlu olması gerektiğini belirtmiştir⁵⁹⁶.

6331 sayılı kanun da sağlık gözetimi yapılması hususunda düzenleme içerir⁵⁹⁷. Ayrıca çalışma mevzuatında alınması gerekli kılınan rapor, sigortalının bünyesinin çalışılacak işe uygun olup olmadığı noktasında yeterli ifadeler içerecek olup, yetkili kişi veya kurumlar tarafından düzenlenmelidir⁵⁹⁸.

Sigortalının hastalığını saklaması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Yargıtay da verdiği bir kararda “İşçinin hastalığını gizlemesi işverenin 506 sayılı Yasanın 41. maddesine göre rapor almasına engel değildir. İşveren işe uygunluk raporunu almak zorundadır.” demek suretiyle Kurumun müterafik kusuru bulunmadığına hükmetmiştir⁵⁹⁹.

Raporsuz işe alınan ve çalıştırılan daha sonra işten ayrılan sigortalıya Kurumun geçici iş göremezliği ödemesi halinde işverenin sorumluluğuna gidilemez. Yine sigortalının önceki işi sebebiyle hastalığa yakalandığı ve hastalığın yeni işyerinde olma olanağı bulunmadığı durumda işverenin sorumluluğu doğmamaktadır⁶⁰⁰.

SSGSSK m. 76/3'te Kurumun genel sağlık sigortalısına yaptığı sağlık giderleri için işverene karşı rücu hakkı düzenlenmiştir. Sigortalıyı sağlık raporu gerektiği halde

⁵⁹⁶ Yargıtay HGK, T. 12.11.1987, E. 1987/5873, K. 1987/6057 (Karşı Oy) Erişim: www.legalbank.net 04.02.2022)

⁵⁹⁷ İşveren, çalışanların “İşe girişlerinde, İş değişikliğinde, İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla” sağlık gözetimini yapmaktadır. Ayrıca “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.”

⁵⁹⁸ Turan, “Rücu Davaları”, s. 99.

⁵⁹⁹ Yargıtay 10.H.D., T.21.04.1998, E. 1998/2862, K. 1998/3011 Erişim: www.legalbank.net 04.02.2022)

⁶⁰⁰ Alp, s. 121.

alınmaksızın ya da alınmasına rağmen sigortalının sağlığı için bünyeye elverişli olmayan işte çalıştıran işveren Kurumun yaptığı sağlık giderlerinden sorumlu olur.

Sağlık raporu ile bir işte çalıştırılmayacak sigortalının, o işte çalışması sebebiyle iyileşmemesi sonucunda Kurumca yapılacak sağlık giderleri işverenin kusuru varsa tazmin ettirilir⁶⁰¹. Genel Sağlık Sigortası Uygulama Yönetmeliğinin 39/2. maddesinde bünyesine elvermeyen işte çalıştırılan sigortalının illiyet bağı ile başka bir hastalığa tutulması sebebiyle yapılacak giderler için de işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Öte yandan sigortalının yetkili sağlık kurulları ve hekimlerden çalışabildiğine dair belge almadan başka bir işte çalıştıran ya da nedensellik bağı bulunan diğer hastalıklarını bilerek işe alan ve çalıştıran işverenin müteselsil sorumlu oldukları da yine aynı maddede düzenlenmiştir.

Ağır ve tehlikeli bir işe ikinci kez girilmesi durumunda eğer ikinci kez işe girişte sağlık raporu alınmış ve hastalık bundan sonra meydana gelmişse ilk işe girdiğinde rapor alınmadığına dair taleple işverene başvurulamaz. İşyerini devralan işveren de eski işverene karşı bu madde kapsamında rücu hakkını yöneltmez⁶⁰².

7. ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN FİİLLERİ SEBEBİYLE RÜCU HAKKI

SSGSSK'nın 21/4. maddesinde üçüncü kişinin sorumluluğu hükme alınmıştır. Üçüncü kişi ise Kurum, işveren ve sigortalı ile ilerde hak sahibi olacak eş, çocuk, anne ve baba dışında kalan kişilerdir⁶⁰³. Hükme göre, üçüncü bir kişinin kusuru ile iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmişse, sigortalı ve hak sahiplerine ödenen ya da ilerde yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin ilk sermaye peşin değerinin yarısı üçüncü kişiye rücu edilebilir. Üçüncü kişi için yarı oranında sorumluluk belirlenmiş olması ekonomik yönden zayıf olması ile gerekçelendirilebilir⁶⁰⁴.

Üçüncü kişiler SSIY m. 48/3'e göre kusurları oranında sorumlu olurlar. Kusurun her derecesinden sorumlu olan üçüncü kişilere rücu hakkının yöneltilebilmesi için ayrıca

⁶⁰¹ Alp, a.g.e., s.122.

⁶⁰² Alp, a.y.

⁶⁰³ Aslı Naneci, "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazaları", (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2008), s. 152.

⁶⁰⁴ Alp, s. 130.

kusur ve zarar arasında nedensellik bağının da bulunması gerekir⁶⁰⁵. Madde metninde belirtilmese de sorumluluk kusurdan kaynaklandığından kaçınılmazlık ilkesi de dikkate alınmalıdır⁶⁰⁶.

Tazminat hesaplamasında tavan hesabının yapılması gerektiği ileri sürülen bir görüştür⁶⁰⁷. 21. maddede rücu hakkının işveren ve üçüncü kişiye karşı aynı şekilde uygulandığı, Kurumun üçüncü kişiye karşı rücu hakkının halefiyete dayandığı belirtilmiştir⁶⁰⁸. Ancak Yargıtay üçüncü kişilere karşı açılmış bir rücu davasında tavan sınırının hesaplanmasına gerek olmadığı yönünde kararlar vermektedir⁶⁰⁹.

SSGSSK'nın 21/1. maddede işverenin sorumluluğunun ilk peşin sermaye değerinin tamamı ile sınırlandırılması karşısında 21/4. maddede üçüncü kişinin sorumluluğu ilk peşin sermaye değerinin yarısı olarak hükme bağlanmıştır. Bu durum sosyal devlet olma bakımından üçüncü kişiyi büyük külfet altına sokmaması adına yerindedir. Ayrıca Anayasa Mahkemesi verdiği bir kararda *“SGK'nın rücu alacağına hesaplanmasında, emek gelirleri düşük olan ve SGK'ya prim ödeyen üçüncü kişilerin karşılaşacakları sosyal riskler karşısında yoksulluğa düşmemeleri için sorumluluklarının işverene göre daha hafif olarak belirlenmesi ve SGK'nın yapacağı giderlerin bir kısmının Devlet tarafından karşılanması Anayasa'nın yukarıda anılan maddeleriyle uyum içindedir.”* demek suretiyle 21/4'ün anayasaya aykırı olmadığını belirtmiştir⁶¹⁰.

Üçüncü kişiyi çalıştıran işveren de yine rücu davasının muhatabı olabilir. Bu kapsamda istihdam eden işveren TBK'nın 66. ve 116. maddelerinde düzenlenen kusursuz

⁶⁰⁵ Sıddık Topaloğlu ve Faruk Çınk, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hakları, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, (Ankara: TİSK, 2014), s. 207.

⁶⁰⁶ Civan, “Sorumluluğun Koşulları”, s. 577.

⁶⁰⁷ Civan, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 1034.; Baycık, s. 42.; Centel, s. 239.

⁶⁰⁸ Civan, “Sorumluluğun Koşulları”, s. 544.; Baycık, a.g.e., s. 41-42.

⁶⁰⁹ “3. kişiler yönünden tavan sınırlaması olmadığı gözetilerek teselsüle göre sorumluluklarının 5510 sayılı Yasanın 21/4 maddesi kapsamında olup olmadığı irdelenerek sonuca gidilmelidir.” Yargıtay 10.H.D., T. 20.02.2017, E. 2015/9863, K. 2017/1280; “Davaya konu somut olaya gelince, 5510 sayılı Kanunun 23'üncü maddesinde bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri, 21'inci maddesinin dördüncü fıkrasında bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı dendiğine göre yasanın buyurucu nitelikte olan bu açık hükmü karşısında, hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebilecekleri tazminat miktarının (tavanın) hesaplanmasına gerek bulunmamakta olup, Mahkemece gerçek zarar hesabı yaptırılmış olması isabetsiz bulunmuştur” Yargıtay 10.H.D., T. 10.02.2015, E.2014/5259, K.2015/1867 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 09.02.2022)

⁶¹⁰ Anayasa Mahkemesi; T. 15.03.2012, E. 2011/128, K. 2012/40 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 09.02.2022)

sorumluluğun aksine kusurlu olarak yaptığı davranışlardan sorumludur⁶¹¹. Kusuru 5510 sayılı kanunun 21. maddesinde düzenlenen işverenin kastı ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış olarak algılamak mümkündür⁶¹². Kusurlu davranış ise doktrinde işçinin seçim ve denetiminde kusur şeklinde ifade edilmektedir⁶¹³.

5510 sayılı kanunun 76. maddesi kapsamında üçüncü kişilerin sorumluluğu ayrıca düzenlenmiştir. Üçüncü kişiler kastı veya kusuru nedeniyle ya da ilgili yasalarla kendisine verilen yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya savsaması yüzünden genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmasına veya tedavi sürelerinin uzamasına sebep olmuşsa Kurum sağlık hizmetleri için yaptığı giderleri rücu edebilir. Burada önemli husus ise kasıt ve kusurlu hareketin, savsamanın ve görevi yapmamanın yargı kararı ile kesinleşmesi gerekir⁶¹⁴. Mahkeme, maddede belirtilen tüm unsurları değerlendirerek tespit yapmalıdır⁶¹⁵. Ayrıca yine m. 21/4'te üçüncü kişinin sorumluluğu ile bu hükmün karıştırılmadan somut durumdan yola çıkılarak karar verilmesi gerekir⁶¹⁶.

Aşağıda 5510 sayılı kanunun 39. maddesine göre üçüncü kişinin sorumluluğuna değinilecektir. Yargıtay sigortalının içinde bulunduğu aracın kaza yapması sonucu ölümü olayında; bu olayın trafik iş kazası mı trafik kazası mı olduğunun değerlendirmesinin yapılması gerektiğini, şayet trafik iş kazası ise 21/4. madde hükmüne göre, trafik kazası ise 39. madde hükmüne göre sorumluluğun belirlenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir⁶¹⁷.

Yargıtay başka bir kararında iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde işveren ve üçüncü kişinin TBK'nın 61. ve 62. maddelerine göre müteselsil sorumlu olduklarını belirtmiştir. Üçüncü kişinin müteselsil sorumluluğunun ilk peşin sermaye

⁶¹¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 458.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 466.

⁶¹² Sözer, *Sosyal Sigorta Hukuku*, s. 194.

⁶¹³ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 458.; Alp, s. 131.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 467.

⁶¹⁴ Turan, "Rücu Davaları", s. 103.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 684.

⁶¹⁵ Sözer, *Sosyal Sigorta Hukuku*, s. 194.

⁶¹⁶ "Yukarıdaki bilgiler ışığı altında; 14.06.2009 tarihinde meydana gelen trafik kazası sonucu, sigortalının geçici iş göremezlik durumuna maruz kaldığının ve bu kapsamda davacı Kurum tarafından geçici iş göremezlik ödemesi yapıldığının anlaşılması karşısında; davanın yasal dayanağı, 5510 sayılı Yasanın 21/4.madde hükmü olup, aynı Yasanın 76.madde hükmünün ise, somut olayda uygulanabilirliğinden bahsetmek mümkün değildir." Yargıtay 10.H.D. T. 07.11.2013, E. 2012/16388, K. 2013/20554 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 11.02.2022)

⁶¹⁷ Yargıtay 10.H.D., T. 18.01.2016, E. 2014/20646, K. 2016/165 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 11.02.2022)

değerinin yarısı X işveren de dâhil tüm sorumluların kusur oranı dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir⁶¹⁸.

8. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI KAPSAMINDA KURUMUN ÜÇÜNCÜ KİŞİYE RÜCU HAKKI

Üçüncü kişilerin kasıtlı bir hareketi sebebiyle sigortalının malul veya vazife malulü haline gelmesi veya ölümü neticesinde Kurum tarafından SSGSSK uyarınca bağlanacak aylığın aylık başlangıç tarihindeki ilk sermaye peşin değerinin yarısı üçüncü kişiye rücu edilebilir (SSGSSK m.39/1).

5510 sayılı kanunun 39. maddesi 1479 sayılı kanunun 63. maddesine göre daha dar kapsamlı düzenlenmiştir⁶¹⁹. Burada hedeflenen amaç üçüncü kişiye medeni bir ceza verilmesi ve Kuruma gelir sağlanması olmakla birlikte kasti hareketi bulunmayan üçüncü kişinin sorumluluğuna gidilemez⁶²⁰. Yargıtay'ın *“Buna göre; Kurumun rücu hakkı, üçüncü kişinin sadece kasıtlı fiili haline özgülenmiştir. Yasanın açık ve buyurucu hükmü karşısında üçüncü kişi; kasta dayanmayan taksirli eylemi sonucunda sigortalının malül kalmasına veya ölümüne neden olmuş ise, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan aylıkların peşin değerinden sorumlu tutulamayacaktır. Ayrıca rücu edilecek miktar, malül veya vazife malulü olan sigortalıya veya ölümü hâlinde hak sahiplerine, bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile sınırlandırılmış olup, bu miktardan üçüncü kişiler kusurları oranında sorumlu olacaklardır”* şeklinde belirttiği üzere üçüncü kişinin kasıtlı davranışıyla sorumlu olacağı yönünde hüküm vermiştir⁶²¹.

⁶¹⁸ Yargıtay 10.H.D., T. 08.11.2018, E. 2018/4151, K. 2018/9141 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 11.02.2022)

⁶¹⁹ “5510 sayılı Kanunun 39. maddesi, 1479 sayılı Kanunun 63. maddesiyle karşılaştırıldığında; suç sayılır hareket yerine kast; ilk peşin değer yerine ilk peşin sermaye değerinin yarısı ölçütü getirilerek 1479 sayılı Kanuna oranla daha dar kapsamlı bir içerik oluşturmuş olup...” Yargıtay 10.H.D., T. 02.10.2018, E. 2016/2976, K. 2018/7382 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 08.02.2022)

⁶²⁰ Yargıtay 10.H.D., T.27.11.2017, E. 2015/23227, K. 2017/8306, Yargıtay 10.H.D., T. 26.10.2017, E. 2015/17802, K. 2017/7300 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 08.02.2022); Tuncay ve Ekmekçi, s. 588.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 687.

⁶²¹ Yargıtay 10.H.D., T. 27.06.2016, E. 2016/7486, K. 2016/10577 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 08.02.2022)

Uzun vadeli sigorta kollarından bağlanan ölüm aylığı ile kısa vadeli sigorta kollarından bağlanan ölüm gelirine uygulanan rücu hükümleri aynı değildir. Bu sebeple açılmış olan bir rücu davasında bu ayrım gözetilmeli ve ölüm aylığı bağlanmış ise üçüncü kişinin sorumluluğuna gidilebilmelidir⁶²². Yargıtay'ın *“Yapılan açıklamalar çerçevesinde somut olayda; ölen sigortalı hak sahiplerine ölüm aylığı mı yoksa ölüm geliri mi bağlandığı Kurumdan sorularak tespit edilmeli, ölüm aylığı bağlandığının belirlenmesi halinde, Kurumun rücu hakkının varolması için şart olan kast unsurunun davaya konu trafik kazasında olmadığı belirgin olduğundan davanın reddine karar verilmelidir”* şeklinde belirttiği üzere ölüm aylığı bağlandığının tespiti sonrasında üçüncü kişinin kastının olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir⁶²³.

Bu kapsamda ayrıca işverenlerin uzun vadeli sigorta kolları bakımından primleri karşılamaması sebebiyle sorumluluğuna yer verilmediği de açıkça görülür⁶²⁴. Ancak madde kapsamında sadece üçüncü kişilerin yer alması, kasti hareketleriyle sigortalının malul kalmasına veya ölmesine neden olan işverene sorumluluk yüklenmemesi eleştiri konusu olmuştur⁶²⁵.

Yaşlılık ve malullük aylığı almakta iken üçüncü kişinin kasti davranışı sebebiyle ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan ölüm aylığı rücu davasının konusunu oluşturamaz. Çünkü 39. madde kapsamında rücu hakkı ancak aktif sigortalılara bağlanan aylıklar için getirilmiş bir düzenlemedir⁶²⁶.

⁶²² Yargıtay 10.H.D., T. 29.01.2019, E.2016/13575, K. 2019/452 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 08.02.2022)

⁶²³ Yargıtay 10.H.D., T. 03.11.2015, E. 2015/18784, K. 2015/18441 Erişim:www.legalbank.net (E.T: 08.02.2022)

⁶²⁴ Turan, “Rücu Davaları”, s. 100.; Alp s. 126.

⁶²⁵ Levent Akın, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımsız Çalışanların Maluliyeti”, (Ankara:Yetkin Yayınevi, 2007), s. 464.

⁶²⁶ “Bu itibarla, Kurumdan yaşlılık veya malullük aylığı almakta iken üçüncü bir kişinin kasti sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylıkları için peşin sermaye değeri hesabı yapılmayacak, sadece aktif sigortalı iken üçüncü bir kişinin kasti sonucu malul kalan veya ölen sigortalılar için peşin sermaye değeri hesaplanacaktır.” 2011/58 Sayılı Genelge, Erişim:www.legalbank.net (E.T: 08.02.2022)

9. GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMINDA RÜCU HAKKI

İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık hallerinde sigortalıya nakdi yardım yapılması yanında sağlığı için gerekli her türlü hizmetler de verilir. Bu anlamda genel sağlık sigortalısına sağlık hizmetleri yanında ilaç, ortez, protez, aşı gibi hizmetler sağlanmaktadır⁶²⁷.

İşverenlerin sağlık yardımlarından doğan sorumluluğu SSGSSK'nın 76. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, genel sağlık sigortalısının iş kazası ve meslek hastalığına yakalanması sebebiyle işveren derhal sağlık hizmetlerini sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda işverence sağlanan sağlık hizmetlerine ek olarak yol, gündelikçi ve refakatçi giderleri Kurumca ödenir⁶²⁸. İşverence belgelenecek şekilde yapılmış olan sağlık hizmetleri ve 65. madde kapsamındaki giderler Kurum tarafından karşılanır. Belgelenemeyen ancak bilirkişi incelemesi sonucunda yapıldığı tespit edilen masrafların da ödenmesi gerekir⁶²⁹.

Bu madde kapsamında iki ayrı şart mevcuttur. İlki işverenin sağlık yardımları yapmasında ihmali ve gecikmesinin olması, diğeri ise bu durumun sigortalının malul kalmasına, malullük oranının artmasına ya da tedavi süresinin uzamasına sebep olmasıdır⁶³⁰. İşverenin kusurunun bulunması ve aynı zamanda zararlı nedensellik bağı içinde olması gerekir. Ayrıca meydana gelen munzam zararın belgelenmesi ve Kurumca ispat edilmesi de önemlidir⁶³¹.

Sigortalının sağlık raporu alması gereken durumlarda sağlık raporu alınmadan ya da alınan rapora uygun olmayan bir işte çalıştırılması sebebiyle sağlık hizmeti verildiği durumlarda işveren yine sorumlu olur. 4/1-a kapsamında sağlık kurulu raporu neticesinde belirli bir işte çalışamayacağı belirtilen sigortalılar o işte çalıştırılmaz. Eğer işverenler bu kişileri çalıştırırsa Kurumca yapılan sağlık giderlerini tazmin

⁶²⁷ Ali Nazım Sözer, “Genel Sağlık Sigortasında Sunulan Edimler: Kapsam ve Yararlanma Koşulları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.3 Sa.10 (2008) , s. 149.

⁶²⁸ Oğuzcan Görgöz, *İşverenin İş Kazası sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri*,(Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019) s. 70.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 860.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 682.

⁶²⁹ Alp, s. 124.

⁶³⁰ Emin Ediyam, “ İş Kazalarının Bildiriminde 5510 ve 6331 Sayılı Kanunlara Göre İşverenin Yükümlülükleri”, *Lebib Yalkın Dergisi*, Sa: 119 (2003), s. 202.; Güneren, s.543.

⁶³¹ Alp, s. 123.

etmekle yükümlüdür (SSGSSK m. 76/3). Ayrıca başka bir işveren bu durumu bilerek sigortalıyı çalıştırıyorsa hem işveren hem de genel sağlık sigortalısı Kuruma karşı müteselsilen sorumludurlar⁶³².

İşverenin kastı ya da genel sağlık sigortalısının sağlığını koruma ya da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranması sebebiyle iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmiş ise sağlık hizmetleri yine Kurumca işverene rücu edilir. Bu durumda kaçınılmazlık durumunun da dikkate alınması gerekmektedir (SSGSSK m. 76/4). Madde kapsamında “ilerde yapılması gereken giderler” yer almadığından bu giderler işverene rücu edilemez⁶³³.

Buna göre iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kusuru ile meydana gelmişse yapılan sağlık yardımlarından işveren sorumludur. İşverenin kusuru yoksa Kurum sağlık giderlerini karşılayacak, işverenin sigortalıya sağlamadığı ya da geciktirdiği bir sağlık hizmeti varsa sorumlu olacaktır.

Yukarda da değinildiği üzere m. 21 kapsamında işverenin sorumluluğu ile m. 76/4 sorumluluk karıştırılmamalıdır. M. 76/4’te belirtilen sorumluluk kapsamı sadece sağlık hizmetlerinden oluşmakta olup 21. madde burada uygulama alanı bulmamaktadır⁶³⁴.

10. HASTALIK SİGORTASI KAPSAMINDA RÜCU HAKKI

10.1. Genel Olarak Hastalık Sigortası

Hastalık, kişide çalışma gücü kaybı ve gelir bakımından zararına yol açan, giderlerin artmasına sebep olan sosyal bir risktir⁶³⁵. Hastalık kavramının tanımı 5510 sayılı kanunda yapılmamış olup, tıp biliminde karşılık gelen biçimde algılanması gerekmektedir⁶³⁶. 5510 sayılı kanunun 15/1. maddesinde iş sözleşmesi ile çalışan ve

⁶³² Turan, “Rücu Davaları”, s.102.

⁶³³ Tuncay ve Ekmekçi, s. 684.

⁶³⁴ Alp, s. 125.; Centel, s. 239.

⁶³⁵ Tuncay Güloğlu, Melih Sertkan, Selahattin Yıldız, “Sosyal Sigortalar Kurumunun Hastalık Sigortası Uygulaması ve Uygulamaya İlişkin Amprik Bir Araştırma”, *Journal of Social Policy Conferences*, No. 47, s. 62.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 460.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 472.

⁶³⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 461.; Korkusuz ve Uğur, s. 285.

bağımsız çalışan sigortalıların bu kapsamda olduğu belirtilmektedir. Bu sosyal risk, geçici iş göremezlik nedeniyle sigortalının gelir kaybı yaşamasına, çalışamama nedeniyle gider artışı yaşamasına neden olmakta ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır⁶³⁷.

Hastalık kavramı iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğe neden olan durumları ifade eder. Bu amaçla kişiye sağlık yardımları sağlanır ve iş göremezliği sebebiyle gelir bağlanır⁶³⁸.

Sigortalıya yapılan sağlık yardımları hastalık sigortası kapsamında olmayıp genel sağlık sigortası kapsamındadır⁶³⁹. Bu sigorta kolundan çalışılmayan süre boyunca sigortalıya parasal yardım yapılır.

10.1.1. Yapılacak olan sağlık yardımları

Sigortalıya bedensel ve ruhsal açıdan zarar veren ve iş kazası-meslek hastalığı dışında kalıp da her türlü zarar veren olaylar hastalık kapsamındadır. Hatta hamilelikte çocuk düşürme olayı da bu kapsam dâhilindedir⁶⁴⁰. Yani tıbbi bakım gereken bedensel ve ruhsal tüm bozukluklar hastalık sigortası içerisinde yer alır⁶⁴¹.

Sağlık yardımları 5510 sayılı kanunun Genel Sağlık Sigortası başlığı altında 60. madde ve devamında düzenlenmiştir. 63. maddede belirtilen sağlık hizmetlerinden ilki koruyucu sağlık hizmetleridir. Kişinin hastalanmış olmasına bakılmaksızın her türlü koruyucu hizmet ve zararları madde bağımlılığının önlenmesine yönelik sağlık hizmeti verilmektedir.

Diğer bir hizmet ise, kişilerin hastalanmaları neticesinde yatarak veya ayakta yapılacak olan muayene, tetkik ve tahlil ve tanı yöntemleri, teşhise yönelik olarak yapılacak olan müdahale ve tedaviler, rehabilitasyon hizmetleri, hücre tedavisi, kök hücre organ ve doku nakli, acil sağlık hizmetleri ve ayrıca kanun gereğince hekim ya da sağlık

⁶³⁷ Selahattin Yıldız, “Sosyal Sigorta Kurumunun Hastalık Sigortası Uygulaması”, (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2001), s.33.; Güzel/Okur/Caniklioglu, a.g.e., s. 460.

⁶³⁸ Yalçın Bostancı, “Sosyal Sigortalar Hukukunda Genel Sağlık Sigortası”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sa. 16(1) (2008), s.157.

⁶³⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 461.; Korkusuz ve Uğur, s. 285.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 472.

⁶⁴⁰ Korkusuz ve Uğur, a.g.e.,s.286.; Yıldız, s. 37.

⁶⁴¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 461.

mensubu çalışanlarının kararı üzerine yapılacak olan her türlü sağlık hizmetleri bu kapsamdadır (SSGSSK m. 63/1-b).

Ağız ve diş sağlığı bakımından, yatarak veya ayakta hizmet verilmek üzere, teşhis için gerekli muayene, tetkik ve tahlil yöntemleri, teşhise yönelik müdahale, diş çekimi, travma ve onkolojik tedaviye bağlı olarak protez uygulamaları, acil sağlık hizmetleri, kanal tedavisi, ortodontik tedaviler bu kapsamda sunulan sağlık hizmetleridir (SSGSSK m. 63/1-d).

Ayrıca GSS kapsamında yardımcı üreme yöntemleri belli koşulların varlığı halinde, analık hizmetleri ve aşı, ilaç, tıbbi araç gereç, ortez, protez gibi diğer tamamlayıcı sağlık hizmetleri de verilmektedir.

Hastalık sigortası kapsamında sağlanan sağlık yardımları ise, ağız- diş tedavisi ve teşhisi ile sigortalının hastalığı sebebiyle yapılacak olan teşhis ve tedavi giderleridir.

10.1.2. Geçici iş göremezlik ödeneği

Sigortalının yaşadığı hastalık nedeniyle Kurumca yetki verilen hekim veya sağlık kurulu tarafından istirahat süresi verilebilir. Kurumca sigortalıya verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneği ise istirahat süresinde sigortalının yaşadığı gelir kaybını önleme olanağı verir⁶⁴².

Geçici iş göremezlik ödeneğinden 4/1-a kapsamında sigortalı olanlar ile 5. madde kapsamında hastalık sigortasına tabi olan sigortalılar yararlanır. Burada önkoşul, sigortalı niteliğinin haiz bulunması gerektiğidir. Sigortalı yıllık izinde olsa dahi prim ödeme zorunluluğu devam ettiğinden bu dönemde de ödenekten yararlanılabilir⁶⁴³.

Diğer bir koşul ise 5510 sayılı kanunun m. 18/1-b’de düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, iş göremezliğin iki günden fazla sürmesi gerektiği, iki günden az olan istirahat süresinde bu ödeneğin verilemeyeceği öngörülmüştür.

Son koşul ise geçici iş göremezliğin başladığı tarih öncesindeki bir yıllık sürede en az 90 günlük kısa vadeli sigorta primi ödenmiş olması gerektiğidir. Ayrıca bu bir yılın

⁶⁴² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 462.; Coşkun, s. 63.

⁶⁴³ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.y.

hesabında SSGSSK'nın 24. maddesinde dikkate alınmayacak olan süreler de ayrıca belirtilmiştir.

“- Kısa vadeli sigorta kolları bakımından;

a) Herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi,

b) Hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre,

c) İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre,

d) Sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre,

18 inci maddede belirtilen çalışma sürelerine girmediği gibi, iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı yahut doğumun olduğu tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz.”

İş kazası ve meslek hastalığında olduğu gibi, geçici iş göremezlik ödeneği yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi tutarı kadardır (SSGSSK m. 18/3). Bu ödenek iş kazası ve meslek hastalıklarından farklı olarak hastalık halinin üçüncü günü ödenmeye başlanır.

SSİY 40. maddeye göre geçici iş göremezliğe ait olan her türlü belgenin Kuruma ulaşmasını takip eden yedi iş günü içerisinde geçmiş dönem için ilgili kişilerin banka hesaplarına ya da PTT bank şubelerine ödenmesinde Kurum yetkilidir. İstirahat süresinin on günü aşmasında asgari on günlük ödenek yatırılmalıdır.

506 sayılı kanunun 37/1. maddesinde ödeneğin 18 ayı geçmemek üzere verileceği düzenlenmişken Anayasa Mahkemesi 1998 tarihinde verdiği karar⁶⁴⁴ ile bu sınırlamayı iptal etmiştir. 5510 sayılı kanunda da böyle bir sınırlamaya yer verilmemiş, gelişmelere uygun olarak hükme alınmamıştır⁶⁴⁵.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin yukarıda da ifade edildiği üzere, bazı durumların varlığı halinde verilememesi, geri alınması veya azaltılması yoluna gidilebilir. Ancak

⁶⁴⁴ R.G. 15.01.2003, S. 24994 (E.T: 15.02.2022)

⁶⁴⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 465.

işçinin istirahat süresi içerisinde işvereninden tam ücret alması, ödenmiş olan geçici iş göremezlik ödeneğinin geri alınması sonucu da doğurmaz⁶⁴⁶.

90 günlük prim bildirilmesi koşulunun, aynı işyerinde gerçekleşip gerçekleşmemesi konusunda farklı görüşler bulunur. Bir görüşe göre, aynı işyerinde bildirilmesi gerektiği ileri sürülürken bir diğer görüş ise farklı işyerlerinde de bildirilmesinin mümkün olduğunu savunur⁶⁴⁷. Prim bildirilmesi Kurum finansmanı açısından düşünülmesi gereken bir durum olduğundan adına 90 gün prim bildirilmiş olan sigortalının sırf farklı işyerlerinde çalıştığı için geçici iş göremezlik ödeneğinden mahrum kalması ise makul görülmemektedir⁶⁴⁸.

10.2. İşverenin Kurum Karşısında Sorumluluğu ve İşverene Rücu Hakkı

Kurum, hastalık sigortası kapsamında sigortalıya yardım yapmakla yükümlü tutulmuştur. Ancak sigortalının bünyesi elvermediği halde ilgili işte çalıştırılması Kurumu zarara uğratabildiği gibi sigortalı sağlığını da tehdit eder. Bu sebeple işveren sorumlu tutulmuş ve bu durum 5510 m. 21/3'te açıkça düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, çalışma mevzuatı tarafından zorunlu tutulmuş rapor alınmadan işveren tarafından sigortalı çalıştırılması ya da rapora aykırı şekilde sigortalının bünyesi bakımından elverişli olmayan işte çalıştırılması işverenin sorumluluğunu doğurur.

Rapor, mevzuatça kim tarafından düzenlenmesi gerekiyorsa o kişilerce düzenlenmeli⁶⁴⁹, işin sigortalı bünyesine uygun olup olmadığı konusunda her türlü bilgiyi içermelidir. YHGK'nın tehlikeli ve çok tehlikeli işler için rapor alınması gerektiği yönünde kararı bulunmaktaydı⁶⁵⁰. YHGK verdiği eski tarihli bir kararda ağır ve tehlikeli işler ile diğer işler arasında ayırım yapmış, *“Bu açıklamaların ışığı altına somut olaya yaklaşıldığında davalının sigortalıyı ağır ve tehlikeli işte çalıştırmadığı elektrik malzemesi satışında istihdam ettiği yolundaki savunmasının incelenmesi*

⁶⁴⁶ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.g.e., s. 468.

⁶⁴⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.g.e., s. 463.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 475.

⁶⁴⁸ Faruk Barış Mutlay, “Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi”, (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2014), s. 324.

⁶⁴⁹ Yargıtay 10.H.D., T. 24.03.2005, E. 2004/13058, K. 2005/3097, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.02.2021)

⁶⁵⁰ YHGK, T. 15.10.2014, E. 2013/10-1145, K. 2014/771, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.02.2021)

gerekeceği aşıkardır” şeklinde karar vermişti⁶⁵¹. Ancak 6331 sayılı İSGK ile ağır ve tehlikeli iş ayrımı kaldırılmıştır.

5510 sayılı kanunun 21/3. maddesi uyarınca Kurumca sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği işverene rücu edilebilir. Ayrıca GSS'den yapılan sağlık giderleri de işverene ödettirilebilir. Yükümlülüğün yerine getirilmemesi ile hastalık arasında neden sonuç ilişkisi bulunmalıdır⁶⁵². İşverenin kusuru aranmamakta olup kaçınılmazlık halinde de sorumsuzluğundan bahsedilemez⁶⁵³.

5510 sayılı kanunun 23/1. maddesinde ayrıca yukarıda da değinildiği üzere, işverenin işe giriş bildirgesi ile Kuruma sigortalı çalıştırdığını beyan etmemesi veya daha sonra beyan etmesi ya da Kurumca sigortalı çalıştırıldığının sonradan tespit edilmesi öncesinde sigortalı hastalığa yakalanırsa işverenin bu hallerde sorumlu olduğu düzenlenmiştir.

10.3. Üçüncü Kişinin Sorumluluğu ve Rücu Hakkı

SSGSSK m. 21/4'e göre iş kazası ve meslek hastalığı ya da hastalık, üçüncü kişinin kusuruyla meydana gelmişse *“sigortalı ve hak sahiplerine yapılan ya da ilerde yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin ilk sermaye peşin değerinin yarısı”* üçüncü kişiye ya da üçüncü kişiyi çalıştırana rücu edilebilir. Ancak hastalık halinde sigortalıya sadece geçici iş göremezlik ödeneği ödenmekte ve sağlık yardımları yapılmakta olup herhangi bir gelir bağlanmamaktadır. Bu sebeple aynı madde hükmünde hastalık ve iş kazası-meslek hastalığının birlikte düzenlenmesi uygun değildir⁶⁵⁴.

Madde hükmünden de anlaşıldığı üzere üçüncü kişiler kusurları ile sorumlu tutulur. Ayrıca sigorta şirketleri de Kurumun yaptığı giderler sebebiyle uygulamada sorumlu tutulmaktadır. Yargıtay trafik kazası sonrasında geçici iş göremezlik ödeneğinin rücuen tahsiline ilişkin verdiği bir kararda, araç sürücüsü ve sigorta şirketinin m.

⁶⁵¹ YHGK, T. 31.01.1990, E. 1989/10-597, K. 1990/37, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 20.02.2021)

⁶⁵² Yargıtay 10.H.D., T. 02.04.1991, E. 1990/9842, K. 1991/3412, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.02.2021)

⁶⁵³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.470.

⁶⁵⁴ Güzel/ Okur/Caniklioğlu, a.g.e.,s. 472.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 481-482.

21/4'e göre sorumlu olduğu, kusurları oranında değerlendirilme yapılması gerektiğine hükmederek ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur⁶⁵⁵.

Yine Yargıtay, trafik kazası sonrası kusurlu sürücü aracında bulunan sigortalıya yapılan geçici iş göremezlik ödeneğinin tahsili için 5510 sayılı kanunun 39. maddesine göre sürücü ve sigorta şirketinin sorumlu olduğu yönündeki ilk derece mahkemesi kararını bozmuş ve kanunun m. 21/4'e göre inceleme yapılması gerektiği yönünde karar vermiştir⁶⁵⁶.

11. ÜÇLÜ İLİŞKİLER KAPSAMINDA RÜCU HAKKI

11.1. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Rücu Hakkı

5510 sayılı kanunun 12. maddesinde işverene yüklenen yükümlülükler sebebiyle asıl işverenin de müteselsil sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Asıl işverenin sorumluluğu bağımsız bir sorumluluk değildir ve alt işverenin sorumlu olmasından kaynaklanır⁶⁵⁷.

Yukarıda 4857 sayılı İşK. göre asıl işveren-alt işveren tanımı yapılmış ve asıl iş-yardımcı iş ayrımı üzerinde durulmuştur. Ancak 5510 sayılı kanunun 12. maddesinde *“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.”* tanımı yapılmıştır. Alt işveren tanımında asıl iş yardımcı iş ayrımı yapılmadığı görülür. 5510 sayılı kanunda alt işveren kapsamının geniş tutulması ise Kurum karşısında iki işverenin bulunması ve Kurum alacakları için güvence oluşturulması olarak görülebilir⁶⁵⁸.

5510 sayılı kanunun 21. ve 23. maddelerince alt işverene karşı açılacak olan rücu davalarında asıl işverenin müteselsil sorumluluğu benimsenmiştir⁶⁵⁹. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde alt işverenin kusuru nedeniyle ya da işe giriş bildirgesi

⁶⁵⁵ Yargıtay 10.H.D., T. 17.04.2017, E. 2015/14579, K. 2017/3324, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.02.2021)

⁶⁵⁶ Yargıtay 10.H.D., T. 22.10.2015, E. 2014/14277, K. 2015/17603, Erişim: www.legalbank.net (E.T: 22.02.2021)

⁶⁵⁷ Narmanlıoğlu, *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*, s.70.

⁶⁵⁸ Alp, s. 159.

⁶⁵⁹ Civan, “Sorumluluğun Koşulları”, s. 554.

vermemesiyle asıl işveren kusursuz olsa dahi sorumlu olabilir. Yargıtay'ın⁶⁶⁰ “Yapılacak iş, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu, giderek hüküm altına alınan tazminatlardan asıl işveren sıfatıyla davalı Genel Taşımacılık Denizcilik ve Tic. Ltd. Şti.'nin kusuru bulunmasa dahi diğer davalı ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu göz önüne alınarak bir karar vermekten ibarettir.” şeklindeki kararında bu durum görülür.

Asıl işveren alt işverenin sorumlu olduğu miktarla sınırlı olarak sorumludur ve alt işveren işçilerinin asıl işveren yanında fiilen işe başladıkları tarih esas alınır⁶⁶¹. Yargıtay'ın “Esasen alt işverenin kusursuzluğunun kabulü halinde, 87. maddeye göre asıl işverenin de sorumlu olmaması gerekir.” şeklinde belirttiği üzere asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğuna bağlıdır⁶⁶².

Alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmesi ve asıl işverenin sorumlu olması bakımından Yargıtay'ın verdiği bir kararda⁶⁶³ hangi şartların olması gerektiği bahsedilmiştir.

“a) İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan işveren sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır.

b) Bir başka işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır.

c) İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer bir takım işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır.

d) İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır.

⁶⁶⁰ Yargıtay 21.H.D., T. 16.05.2017, E. 2016/4724, K. 2017/4048 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 24.02.2021)

⁶⁶¹ Alp, s. 163.

⁶⁶² Yargıtay 10. H.D., T. 08.04.2004, E. 2004/1429, K. 2004/2999 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 24.02.2021)

⁶⁶³ Yargıtay 21.H.D., T. 10.11.2014, E. 2014/20790, K. 2014/23229 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 24.02.2021)

e) İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi iştiğal konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.

f) Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi yada yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır.”

5510 sayılı kanun anlamında da işi veren kişinin işveren sıfatına haiz olması neticesinde sadece arsa veya bina maliki olunması ya da ihale ile işin devredilmesi bakımından asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığı gibi anahtar teslim işlerde de bu ilişki kurulamaz⁶⁶⁴.

Hem asıl işveren hem de alt işveren, sigortalıların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak durumundadır. Asıl işveren kendi işyeriyle ilgili olan önlemleri alt işveren sorumluluğuna bırakamaz ve yapılan bir anlaşma ile asıl işverenin sorumlu olmayacağı yönünde karar verilemez⁶⁶⁵. 5510 sayılı kanunun 12. maddesi emredici hükümdür, sigortalı hem asıl işveren hem de alt işverene başvurarak alacağını temin edebilir⁶⁶⁶. Yargıtay açılan bir rücu davasında işverenlerin alması gerekli önlemlerin neler olduğunun belirlenmesi, önlemlerin alınıp alınmadığının ve sigortalının bu önlemlere uyup uymadığının tespitinin yapılması ve kusurun ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği değerlendirilerek karar verilmesi üzerinde durmuştur⁶⁶⁷. Yargıtay alt işveren işçisinin çukura düşerek yaralanması sonucunda Kurumun rücu tazminat isteminde yine bu hususlara dikkat edilmesi yönünde karar vermiştir⁶⁶⁸. Yani bu durumda asıl işveren alt işverenle birlikte müteselsil sorumlu olur⁶⁶⁹.

⁶⁶⁴ Yargıtay 10.H.D., T. 24.03.2015, E. 2014/3393, K. 2015/5520 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 25.02.2021)

⁶⁶⁵ Canbolat, s. 72.

⁶⁶⁶ Banu Özden, “İş sağlığı ve güvenliği yönünden asıl işveren alt işveren ilişkisi”, (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2020), s. 66.

⁶⁶⁷ Yargıtay 10. H.D., T. 26.05.2016, E.2015/17932, K.2016/8665 Erişim: www.kazanci.com.tr (E.T: 26.02.2021)

⁶⁶⁸ Yargıtay 10.H.D., T. 15.01.2018, E. 2017/6694, K. 2018/47 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 26.02.2021)

⁶⁶⁹ Aslıhan Özcan Kılıç, “Alt işveren ilişkisinden doğan asıl işverenin sorumluluğu”, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2007), s. 109.

5510 sayılı kanunun 11. Maddesinde belirtildiği üzere alt işveren asıl işveren işyerinde çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmelidir. Bu bildirim yapılmamışsa açılan hizmet tespit davası sonucunda Kuruma ödenecek primlerden asıl işveren de sorumlu olur⁶⁷⁰.

5510 sayılı kanun m. 86/1'e göre işveren, prime esas kazançları, prim tutarları ve prim ödeme gün sayılarını Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca SSİY m. 102/7'de alt işverenlerin, sigortalı çalışanlarının prim ve hizmet belgelerini alt işveren kodunu belirterek Kuruma vermesi gerektiği düzenlenmiştir. 5510 sayılı kanunun 88. maddesinde ise alt işverenlerin sigortalı çalışanları için prim ödemesi gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle alt işveren prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde asıl işveren de sorumlu olur⁶⁷¹.

Meslek hastalıkları bakımından Yargıtay “...meslek hastalığının oluşmasında, farklı tarihlerde hizmetinde çalışılan davalı ya da dava dışı işverenlerin birlikte kusurları olmayıp, ayrı zamanlarda ve ayrı ortamlarda meslek hastalığının oluşmasına birbirleriyle irtibatlı olmaksızın, katkılarının bulunduğu, alınacak kusur raporu ile anlaşılması halinde, her işverenin sadece, kendi kusuru oranındaki maddi zarar miktarından, sorumlu tutulması gerektiği, gözönünde bulundurulmalıdır” şeklinde belirttiği üzere her işveren ancak kendi kusurları oranında sorumlu tutulabilir⁶⁷².

Yukarıda da bahsedildiği üzere İşK. hükümleri uyarınca yasaya aykırı kurulan ya da muvazaalı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde de asıl işveren İşK. 23. madde hükümlerince sorumlu olur⁶⁷³.

Asıl işverenin sorumluluğu kusura bağlı olmayıp, alt işverenin kusuru veya işe giriş bildirgesini Kuruma vermemesi neticesinde doğar. Asıl işveren alt işverenin kusurundan sorumludur⁶⁷⁴.

⁶⁷⁰ “Hizmet tespiti davası ile davacı işçi (sigortalı) sonuç olarak tespitini istediği hizmet süresinin primlerinin de alt ve asıl işverence davalı Kuruma yatırılmasını amaçladığından ve bu davanın sonucunda verilen kesinleşmiş hüküm doğrultusunda primlerin Kurumca tahsili söz konusu olmakla, davanın sonuçta asıl işverenin de hak alanını ilgilendirdiği belirgindir” Yargıtay H.G.K., T. 04.04.2012. E.2012/21-75, K.2012/280 Erişim: www.kazanci.com.tr (E.T: 02.03.2022)

⁶⁷¹ Özden, s. 67.

⁶⁷² Yargıtay 10. H.D., T. 26.05.2016, E.2015/17932, K.2016/8665 Erişim: www.kazanci.com.tr (E.T: 02.03.2022)

⁶⁷³ Alp, s. 163.

⁶⁷⁴ “kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu belirgin olup, mahkemece, dayanan kusur raporu uyarınca ve anılan madde kapsamında davalı asıl işverenin alt işverenin kusuru oranında sorumlu olduğu gözetilerek hüküm kurulması gerekirken, hatalı değerlendirme sonucu yazılı şekilde

Kurumun açacağı rücu davası hem asıl işverene hem alt işverene yöneltilebilir. Asıl işverene karşı açılan bir rücu davasının alt işverene ihbar edilmesi, asıl işverenin rücu hakkını kullanabilmesi bakımından önemlidir⁶⁷⁵.

11.2. Geçici İş İlişkisinde Rücu Hakkı

5510 sayılı kanunun 12. maddesinde, 4857 sayılı İşK.'na göre kurulan geçici iş ilişkisi sebebiyle belirtilen yükümlülüklerden hem geçici işveren hem de geçici iş ilişkisi kurulan işverenin müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu düzenlenmiştir.

Bir görüşe göre, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığının Kuruma bildirilme yükümlülüğünün ödünç veren işverende olmasının yanında bildirimin doğru olmadığı Kurumca tespit edilirse Kurum ödünç alan işverene rücu hakkını kullanabilir⁶⁷⁶. Diğer bir görüş ise ödünç veren işverence iş kazası ve meslek hastalığının tespitinin mümkün olmadığı, ödünç alan işverenin işyerinde iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi sonucunda bu durumu Kuruma bildirmekle yükümlü tutulduğudur⁶⁷⁷. Kanaatimizce bildirim yükümlülüğü, sigortalının kendi işverenin yerine getirmesi gereken bir yükümlülük olup bu yükümlülüğün yanlış şekilde yerine getirilmesi veya kazanın iş kazası olmadığı Kurumca tespiti halinde ödünç alan işverene karşı rücu hakkının kullanılması uygun olabilir.

Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle meydana gelmişse, Kurum sigortalı ve hak sahiplerine ödeyeceği meblağı bu işverene ve ödünç verene rücu edebilir⁶⁷⁸.

İşçinin işe girerken alması gerekli raporun alınmamasından ödünç veren işveren sorumludur. Ancak ödünç işçi, ödünç alan işveren yanında çalışırken gerekli periyodik

hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yargıtay 10. H.D., T. 02.06.2016, E. 2015/6104, K. 2016/9128 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.03.2022)

⁶⁷⁵ Murat Atalı, *Medeni Usul Hukukunda Davanın İhbarı*, (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2007), s. 42-43.; Yargıtay 10.H.D., T. 07.04.2014, E. 2014/5644, K. 2014/7892 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.03.2022)

⁶⁷⁶ Alp, s. 165.

⁶⁷⁷ Oğuz Bıyık, “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi ve Sosyal Hukuka Etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, 2020), s.72.

⁶⁷⁸ Bıyık, a.y.

raporların alınmaması sebebiyle ödünç alan işverene karşı rücu hakkı kullanılabilir⁶⁷⁹. Ayrıca sigortalının Kuruma bildirilmemiş olması ve geçici işverene ödünç olarak verilmesi durumunda ödünç alan işverenin Kuruma bildirim yapması gerekir. Geçici olarak devredilen işçinin Kuruma bildirilmemiş olması durumunda her iki işveren de 5510 sayılı kanunun 23. maddesi uyarınca sorumlu olur⁶⁸⁰.

İşçinin ödünç alan işveren işyerinde geçirdiği kaza iş kazası olarak nitelendirilir. İşçiyi gözetme borcunun ödünç alan işverenin üzerinde olmasının yanında bu yükümlülüklerin ihlali sebebiyle her iki işveren de sorumlu olur. Yargıtay da “*Davalı ... şirketi ödünç veren, davalı ... ise ödünç alan işveren durumundadır. Her iki davalının da ayrı ayrı tüzel kişiliğe sahip oldukları da çekişmesizdir. Kural olarak İş güvenliği önlemlerinin iş kazasının meydana geldiği işyerinin işvereni tarafından alınması gerekir. Davada, iş güvenliğini alma yükümü davalı ... aittir. Ne ki, işverenlik sıfatının'nden'ye geçmediği göz ardı edilmemelidir.*

Kural olarak iş güvenliği önlemlerini alma yükümü davalı'ye ait olmakla beraber iş kazasının meydana gelmesinde davalı'nin de kusurlu görülmesi mümkündür. Ne ki anılan şirketin, yürürlükte bulunan işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı eyleminin bulunup bulunmadığının inandırıcı biçimde araştırılıp saptanması gerekir” şeklindeki hükmüyle her iki işverene de sorumluluk yüklemiştir⁶⁸¹.

Yargıtay ödünç veren işverenin ödünç alan işverenin işyerinde gerekli önlemlerin alınıp alınmadığını kontrol etmesi, bir iş kazasının olması durumunda nedensellik bağının bulunmaması ya da kesilmesi nedeniyle ödünç veren işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğine hükmetmiştir⁶⁸².

⁶⁷⁹Serkan Odaman, *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007) s. 191.

⁶⁸⁰ “sigortalının geçici iş ilişkisi kapsamında gönderilip gönderilmediği, hangi tarihte işe girdiği belirlenerek, 10. madde şartlarının oluşması ve geçici iş ilişkisinin varlığı halinde; 506 sayılı Yasa'nın 79. maddesinde öngörülen düzenleme de gözetildiğinde, her iki işverenin de, 10. madde uyarınca, sorumlu olacağı gözetilmelidir.” Yargıtay 10. H.D., T. 12.04.2016, E. 2015/17477, K. 2016/5452 Erişim: www.legalbank.net (E.T:10.03.2022)

⁶⁸¹ Yargıtay 10. H.D., T. 20.01.2003, E. 2002/10298, K. 2003/5 Erişim: www.legalbank.net (E.T:10.03.2022)

⁶⁸² Yargıtay 10. H.D., T. 12.03.2019, E. 2016/16597, K. 2019/2252; Yargıtay 10. H.D., T. 06.02.2018, E. 2017/5432, K. 2018/659; Yargıtay 10. H.D., T. 15.03.2016, E. 2014/23302, K. 2016/3310; Yargıtay 10. H.D., T. 21.10.2014, E. 2014/18576, K. 2014/20239 Erişim: www.legalbank.net (E.T:10.03.2022)

12. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU KAPSAMINDA RÜCU DAVALARI

12.1. Kurumun Dava Hakkının Hukuki Niteliği

Uygulama ve doktrinde rücu hakkının hukuki dayanağının ne olduğu konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre Kurumun işverene rücu hakkı “kanuna dayanan rücu hakkı” olarak⁶⁸³ görülmektedirken diğer görüş ise “halefiyet” esasına dayandırmaktadır⁶⁸⁴.

Doktrinde işverene başvuru hakkını halefiyete dayandıran görüşler mevcuttur. *Tunçomağ’a göre* kanun hükmüne göre yapılan ödeme sebebiyle işveren ya da üçüncü kişiye başvurulabilmesi yine kanunda açıkça düzenlenmiştir. Başvurma hakkı da ancak halefiyetle birlikte etkili olabilir. Aksi halde rücu hakkının hukuksal niteliği vekâletsiz iş görme ya da sebepsiz zenginleşme ile çözülebilir⁶⁸⁵. Ancak rücu hakkının halefiyete dayandırılabilmesi için kanuni bir düzenleme mevcut olmalıdır⁶⁸⁶.

Halefiyette alacaklı ile üçüncü kişi arasında bir ilişki mevcutken, rücuda borçlu ile ifada bulunan üçüncü kişi arasında bir ilişki vardır⁶⁸⁷. Halefiyette alacak hakkı sona ermediği gibi bu hak üçüncü kişiye kendiliğinden geçer. Rücu hakkında ise bu hak yeni bir haktır ve alacak hakkı sona erer. Rücu hakkında rücuya teşkil eden hukuki sebep ve alacaklıya ifada bulunulduğu ispat edilmelidir. Ancak halefiyette sadece ifanın ispatı yeterlidir. Bu açıklamalar ışığında halefiyetin daha geniş bir kapsamı olduğu anlaşılmaktadır⁶⁸⁸.

4772 sayılı kanun yürürlükte bulunduğu zamanda, 31.03.1954 tarihli 1953/18 E., 1954/11 K. sayılı kararda Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu “*Sigortacı, sigortalıya ödediği tazminat nispetinde sigortalının yerine geçer ve onun kanuni halefi olur.*”

⁶⁸³ Gürçan Öner, “Kurumun 506 sayılı Kanundan Doğan Rücu Hakkı”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 1988), s. 44 vd.; Selahattin Sulhi Tekinay, *Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1963), s. 96-98 ile 210 vd.

⁶⁸⁴ Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 5.bs. (İstanbul: Beta Yayınevi, 1990), s. 292.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 455.; Centel, s. 235.

⁶⁸⁵ Tunçomağ, a.y.

⁶⁸⁶ Turan, “Rücu Davaları”, s. 17.

⁶⁸⁷ Kılıçoğlu, s. 14.

⁶⁸⁸ Oğuz, “Rücu Hakkı”, s. 414.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 455.

hükmünü benimsemiştir⁶⁸⁹. 1994 tarihli bir kararında ise Yargıtay rücu hakkının “kendine özgü bir halefiyet” esasına dayandığını içtihat etmişti⁶⁹⁰.

“...açıklanan nedenlerle gerçekleşen gelir artışlarının rücu tahsiline ilişkin davaların, hukuki temelinin, dayanağının ne olduğu hususudur. Burada, temelinde rücu hakkı bulunan Kanunun çizdiği sınırlarla kayıtlı ve Kanundan doğan, kendine özgü bir halefiyet hali, mevcuttur. Burada, Sosyal Sigortalar Kurumu, sigortalıya veya haksahiplerine bağladığı veya artırdığı gelirler ölçüsünde, sigortalının haklarına halef olmaktadır. Bu ölçüde, işvereni tazmin sorumluluğundan kurtarmaktadır. Ve ödediklerini kanunun verdiği cevaz hükmüne dayanarak, işverenden isteyebilmektedir. Doğal olarak bu haleflik, sigortalı veya hak sahiplerine gelir tahsis edildiğinde, bunların kazanç kayıpları giderildiği tarihte gerçekleşmektedir. Bir ödeme ve giderim yapılmadan, salt sigorta olayı tarihinde, haleflik gerçekleşmez. Bu yön, gerek sistemin mahiyetinden, gerekse 506 sayılı Kanunun 26/1. maddesinin açık hükmünden anlaşılmaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumu büyük bir kuruluştur. İşlerini ajanları-memurları marifetiyle görmektedir. Herhangi bir sigorta olayı meydana gelince, araştırılacak, evrak düzenlenecek, yasal dayanak ve bağlanacak gelir belirlenecek, yetkili organca onaylanacak, bundan sonra gelir bağlanacak, ödenecek veya masraf yapılacaktır. İşte bu tarihte haleflik gerçekleşecektir. Yoksa olay tarihi, Kurumu halef yapmaz. Sigortalı, olay tarihinden sonra, işverenden hemen tazminat isteyebilir. Fakat Kurum bu masrafları yapmadan, gelirleri bağlamadan halef olamaz. Ve henüz yapmadığı masraflar, bağlamadığı gelirler için, işverene rücu edemez. Bu nedenle, sigortalı işçinin hakkından bağımsız olarak, Kurum, ancak görevini yaptığında, işverene rücu edebilir. O zaman Kurumun bağımsız rücu hakkı doğar. Bu nedenledir ki Kurumun rücu hakkı Yasal koşullar gerçekleştiğinde doğan, Kanunun saptadığı halefiyete dayanan, işçinin hakkında bağımsız nitelikte, kendine özgü bir haleflik hakkıdır. Bu hakkın niteliği Sosyal Güvenlik Sisteminin özelliklerine bağlı olarak düşünülme ve saptanmak gerekir.”⁶⁹¹

Anayasa Mahkemesi rücu hakkının hukuki niteliğinde, işverene başvurma hakkını kanuni halefiyete dayandırmaktaydı. Ancak 2006 yılında Anayasa Mahkemesinin 506

⁶⁸⁹ RG, 16.07.1954 T., sayı 8756 (E.T: 11.04.2022)

⁶⁹⁰ RG, 20.10.1995 T., sayı 22439; Yargı Bölümü, s. 7 (E.T: 11.04.2022)

⁶⁹¹ Yargıtay İBBGK, T. 01.07.199 E. 1992/3, K. 1994/3 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 11.04.2022)

sayılı kanunun 26. maddesindeki "...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere..." hükmünü iptal etmiş olmasıyla⁶⁹² birlikte Yargıtay görüş değiştirmiş ve "yasadan doğan kendine özgü basit bir rücu hakkı" olduğunu belirten kararlar vermiştir⁶⁹³. Yargıtay bir kararında "Şu hale göre; 26. madde de sayılan koşullarda kurumu sigortalının ardıl'ı (halefi) olarak kabul eden anılan yasa maddesinin 1. fıkrasındaki itiraz konusu kuralın iptalinden sonra bu madde uyarınca açılan davalarda artık halefiyet ilkesine dayanılamayacağı, kurumun rücu hakkının hukuki temelini (halefiyet değil) bundan böyle; yasadan doğan, sigortalı ya da hak sahibi kimselerin alacaklarından bağımsız, kendine özgü Basit Rücu hakkına dönüşmüş olmasının kabulüyle; bu aşamadan sonra; zararlandırıcı sigorta olayı nedeniyle, sigortalı veya hak sahiplerine kurum tarafından bağlanan gelirin (başladığı tarihteki) ilk peşin sermaye değerinin, tazmin sorumlularının (işverenin) kusuruna isabet eden miktarıyla sınırlı şekilde hüküm kurulması gerekir. şeklinde hüküm kurarak, hakkın hukuki niteliğini rücu olarak görmüştür." şeklinde belirttiği üzere iptal kararına paralel olarak karar vermiştir⁶⁹⁴.

Anayasa Mahkemesinin, 506 sayılı kanunun m. 26/1 hükmünü iptal etmiş olması karşısında 5510 sayılı kanunun m. 21/1'de "sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla" ibaresinin eklenmesi ile İBK'nın değerinin korunduğu ve halefiyet esasının benimsendiği de görülmektedir⁶⁹⁵.

Yargıtay bir diğer kararında, işverenin sigortalı ve hak sahiplerine ödediği miktar kadar borcundan kurtulması karşısında Kuruma karşı 5510 sayılı kanunun 21. maddesine göre sorumluluğu devam ettiğinden, rücu hakkının halefiyete dayandığı konusunda karar vermiştir⁶⁹⁶.

⁶⁹² Ercan Turan; " Anayasa Mahkemesi'nin 2003/10 E., 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasanın 26. Maddesine Dayalı Rücu Tazminat Davaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*; Y.2 S.6 (2007) s. 162.

⁶⁹³ "Anayasa Mahkemesi 23.11.2006 T., 2003/10 E. 2006/106 K. Sayılı kararı ile ...sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere... bölümü iptal edilmiştir. Ancak daha sonra SSGSSK 21/1'de bu ibareye yeniden yer verilmiştir." Turan, "Rücu Davaları", s. 23.

⁶⁹⁴ Yargıtay 10 HD, T. 29.04.2008, E. 2007/8067, K. . 2008/5061 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 11.04.2022)

⁶⁹⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 438.

⁶⁹⁶ Yargıtay 10.H.D., T. 28.05.2013, E. 2012/19635, K. 2013/11653 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 18.04.2022)

5510 sayılı kanunun 21/4. maddesine göre, üçüncü kişilerin sorumluluğunun hukuki niteliğinin hiçbir Yargıtay kararında tartışılmadığı, ancak dış tavan hesabının bu kapsamda yapılmayacağı göz önüne alındığında basit rücu hakkı olarak değerlendirilebileceği görülmektedir⁶⁹⁷. Fakat 21. maddenin 1. ve 4. fıkraları bakımından farklı değerlendirilme yapılarak; 1. maddede dış tavan hesabının yapılması ve işçinin işgücünden yaralanan işveren için dış tavanın mevcut olması karşısında, işçi ile iş sözleşmesi dahi olmayan üçüncü kişiye dış tavan sınırlaması getirilmemesi eşitliğe aykırı olarak yorumlanabilir⁶⁹⁸.

Yine kanunun 23. maddesinde kanuni yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkı olduğu görülür. Burada işveren kusuruyla değil, yükümlülüğünü yerine getirmemesi sebebiyle Kuruma karşı sorumlu tutulur. Yargıtay da 23. maddeye göre sorumlulukta m. 21/1'e göre belirlenecek olan rücu edilebilecek miktarı dikkate aldığı görülmekte ve Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkı olduğunu desteklemektedir⁶⁹⁹.

“Davaya konu iş kazası, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce meydana geldiğinden, Kurumca rücu edilebilen peşin değer 506 sayılı Kanunun 26. maddesine göre belirlenmelidir. İşverenin 506 sayılı Kanunun 10. maddesine dayanan sorumluluk hali, kendisinin zamanında bildirimde bulunmamasından kaynaklandığından, hiç kimse kendi kusurundan yararlanamayacağından, bu halde dahi 26. maddeye göre rücu edilebilen miktar kadar indirim yapılması gerekecektir.

Anayasa Mahkemesinin 21.03.2007 gün ve 26649 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 23.11.2006 gün ve E: 2003/10, K: 2006/106 sayılı Kararı ile 26. maddedeki sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere...bölümünün Anayasaya aykırılık nedeniyle iptaline karar verilmiştir. 26. maddedeki anılan cümlelerin iptali ile Kurumun rücu hakkının yasadan doğan kendine özgü ve sigortalı ya da hak sahiplerinin hakkından bağımsız basit rücu hakkına dönüşmüş olması karşısında, rücu davasında, ilk peşin değerli gelirin tazmin

⁶⁹⁷ Baycık, s. 41.

⁶⁹⁸ Baycık, a.g.e., s. 42.

⁶⁹⁹ Yargıtay 10.H.D., T. 28.05.2013, E. 2012/19635, K. 2013/11653 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 18.04.2022)

sorumlularının kusuruna isabet eden miktarla sınırlı şekilde hüküm kurulması gerekir.”⁷⁰⁰

12.2. Rücu Davalarında Sorumluluğun Amacı

Kısa vadeli sigorta kollarında primlerin tamamı, uzun vadeli sigorta kollarında ise bir kısmı işverence Kuruma ödenir. İşveren prim ödese bile kusurunun olduğu bir durumda Kurumun zararını tahsil etmekle yükümlü tutulmuştur. Çünkü Kuruma Anayasa ve kanunlarla sigortalının zararının karşılanması yükümlülüğü getirilmiş⁷⁰¹ olmakla birlikte Kurumun ekonomik yönden zayıflamasına neden olacak her türlü durumdan korunması amaçlanmıştır⁷⁰².

Zararın ödenmesinde sorumluluğu bulunan işveren ve üçüncü kişilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaları hususunda daha dikkatli olmaları amaçlanmaktadır. Önleyici bir sistem olarak rücu hakkı tanınmasaydı, önlemleri alan ve almayan işverenler aynı sorumluluğa tabi tutulacaktı. İşveren ödediği primlerle Kurumun sigortalıya ödeme yapmasını maddi olarak desteklemekte, böylece işçi ve işveren arasında işyeri huzuru da sağlanmaktadır⁷⁰³.

İşveren, sosyal risklere karşı işçilerin sağlık ve güvenliğini temin etmek durumundadır. Bu sebeple gerekli önleyici ve koruyucu tedbirleri alır ve bir sistem içerisinde yerine getirir⁷⁰⁴. Aksi halde işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışları sebebiyle işverenin sorumluluğuna gidilebilir⁷⁰⁵.

Ülkemizde yaşanan iş kazası ve meslek hastalığı diğer batı ülkelerine oranla oldukça fazladır⁷⁰⁶. Anayasamızın 17. maddesinde “*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” ve 5. maddesinde “*Devletin temel amaç ve görevleri, ...insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları*

⁷⁰⁰ Yargıtay 21.H.D., T. 02.12.2014, E. 2014/12628, K. 2014/26044 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 19.04.2022)

⁷⁰¹ Ercan Turan, “5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücu Tazminat Davaları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.4 Sa.15 (2009), s. 193.

⁷⁰² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 435.; Alp, s. 137.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 454.

⁷⁰³ Güzel/Okur/Caniklioglu, a.y.; Alp, a.g.e., s. 138.

⁷⁰⁴ Çolak ve Öztürk, s. 228.

⁷⁰⁵ Eren, *İşverenin Sorumluluğu*, s. 41-42.

⁷⁰⁶ Korkusuz ve Uğur, s. 270.

hazırlamaya çalışmaktır” şeklindeki düzenleme uyarınca insan yaşamı ve sağlığı korunması gereken en büyük değerdir.

Anayasa Mahkemesi 2.5.1991 tarihli 1990/28 E. 1991/11 K. sayılı kararında⁷⁰⁷ *“Sosyal Sigortalar Yasası'nın 26. maddesinin itiraz konusu birinci fıkrasında Sosyal Sigortalar Kurumu'nun zarar sorumlusu işverene rücu edebilmesi için, zararın işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uymamış olması sonucu doğması koşulu aranmaktadır. Böylece, işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliğini duyarlılıkla koruma durumunda tutularak, işçilerin yaşamlarına ya da sağlıklarına zarar gelmesini engelleyen önlemleri almaya zorlanmaktadır. Anayasa'nın 5., 17. ve 56. maddelerinde öngörülen kuralların dayandığı temel ilkenin, kişinin Devletçe her türlü zarardan korunması ilkesinin gereği olduğu tartışmasızdır. Aslında tüm devletlerin ilk görevi, kişilerin sağlıklarını özellikle başka kişiler yüzünden doğacak her tehlikeden korumaktır. Devletler, bu ödevlerini hukuk alanında ceza ya da tazminat gibi yaptırımlarla yerine getirmektedirler.”* ifadelerine yer vermiştir. Bu sebeple işverenin sorumlu tutulması ve gereken önlemlerin alınmasının sağlanması sorumluluğun amaçlarından biridir. Onarıcı önlemlerin ağır yükü karşısında önleyici yükümlülüklerin yerine getirilmesi daha az masraflı olabilir⁷⁰⁸.

Anayasa Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararında *“Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sigortalıya ve hak sahiplerine yaptığı ödeme bir yasa hükmüne dayandığı gibi Yasa, bu ödeme nedeniyle Kurum'un işverene ya da üçüncü kişilere başvurabilmesini kabul etmiştir. Bu yolla sigortalıya yapılan sağlık ve parasal yardımların Kurum'un malvarlığında meydana getirdiği eksilmenin kısmen ya da tümüyle giderilmesi sağlanmış olmakta ve işveren ile vekili arasında Kurum'un rücu hakkını kullanma yönünden bir ayrıcalık doğmamaktadır.”* ifadesi yer alır. Bu anlamda Kurumun, sigortalı ve hak sahiplerini zarara uğratan kişilerden bu zararı tazmin etmesi hakkına rücu, açılan dava ise rücu davası olarak adlandırılır⁷⁰⁹.

Bir diğer durum ise, Sosyal Güvenlik Kurumunun malvarlığında meydana gelen azalmanın telafi edilmesidir. İşverenin gereken önlemleri almaması sonucunda meydana gelen zararlardan sadece devlet kurumu olan Sosyal Güvenlik Kurumunu

⁷⁰⁷ RG, 16.10.1991 T., sayı 21023 (E.T: 26.04.2022)

⁷⁰⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 444.

⁷⁰⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.g.e.; s. 436.; Alp, s. 139.

sorumlu tutmak, bu kurumun zamanla zayıflamasına yol açabilir. Kurumca zararın tam olarak karşılanamaması karşısında işçi ve işveren arasında da bir çekişme meydana gelebilir ve işveren aleyhine dava açılabilir⁷¹⁰. Kuruma rücu hakkı verilmiş olmasıyla da malvarlığında meydana gelen eksilmeyi telafi edebilme imkânı sunmaktadır.

Tüm yükümlülüklerini yerine getirmiş olan işverenle kusurlu işverenin hukuki olarak aynı konumda değerlendirilmeden eşitliğin sağlanması da sorumluluğun amaçları açısından önemlidir⁷¹¹.

Rücu hakkının ölçsüz sonuçlar doğurması da mümkündür. Uzun süren rücu davaları nedeniyle işveren zor durumda kalmakta, zararının Kurum tarafından tam olarak karşılanmadığını belirten sigortalı ve hak sahipleri ayrıca işvereni tazminata mahkûm edebilmektedir⁷¹².

12.3. Rücu Davalarında Husumet

Yukarıda da değinildiği üzere Kurumun dava hakkını yönelteceği kişilerin başında işverenler gelir. İşveren ise SSGSSK'nın 12/1. maddesinde *“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 işverendir”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu sebeple bağımsız çalışan kişilere rücu davası açılmayacağı, kendisine karşı sigorta olayı nedeniyle rücu edilemeyeceği görülmektedir⁷¹³. Ayrıca yukarıda açıklandığı üzere üçüncü kişiyi çalıştıran işveren de koşullar gerçekleşmişse rücu alacağından sorumlu tutulabilir.

İşveren vekili ise 5510 sayılı kanunda dar yorumlanmış, iş ve işyerinin bütününi yöneten kişiler işveren vekili olarak kabul edilmiştir. İşveren vekilleri de işverenler gibi kanunun 21/1. maddesi ve kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle rücu davasında davalı olarak gösterilebilir⁷¹⁴.

⁷¹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.435.

⁷¹¹ Turan, “Rücu Davaları”, s.11

⁷¹² Ömer Akbay, “Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı”, (Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2012), s. 114.

⁷¹³ Caniklioğlu, “Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, s.78.

⁷¹⁴ “Sonuç itibarıyla, iş kazalarından kaynaklanan davalarında; iş kazasında kusuru olduğunun tespiti halinde, işveren vekili de, işveren yanında zarardan sorumlu olacaktır.” Yargıtay 21.H.D. T. 06.12.2018, E. 2017/1807, K. 2018/9042 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 28.04.2022)

Davalı konumda olacak bir diğer kişi ise üçüncü kişilerdir. Bu kişiler sigortalıya ödeme yapan Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalı ve hak sahipleri dışından kalan, sigorta olayına sebep olan kişilerdir⁷¹⁵.

5510 sayılı kanunun 21/5. maddesinde *“İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşılar 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”* hükmüne yer verilmiştir. Kamu görevlilerinin yaptığı fiillerin kesinleşmiş bir mahkûmiyet kararı ile hüküm altına alınması karşısında kamu görevlilerine de rücu hakkının kullanılacağı madde metninde açıkça düzenlenmiştir.

Motorlu aracın karayolunda işletilmesi anında, bir şeyin zarara uğramasına ya da kişilerin yaralanmasına-ölümüne sebebiyet veren aracı işleten kişi, trafik sigortasına göre üçüncü kişilere karşı sorumlu olur. Bu sorumlulukta aracı işleten, poliçede belirtilen limit kadar sorumludur⁷¹⁶. Sigortacının sorumluluğu 2918 sayılı kanunun 85. maddesinde düzenlenmiştir. Sigortacının sorumluluğunun şartları ise, motorlu bir aracın trafik kazası geçirmesi, kaza ile motorlu araç arasında illiyet bağının bulunması ve bir zararın meydana gelmesidir⁷¹⁷.

Zorunlu mali sorumluluk sigortası dışında kalan durumlar 2918 sayılı kanunun 92. maddesinde düzenlenmiştir. Bu durumlarda sigortacının sorumluluğuna gidilemez. İntihar olgusunun 92. maddede belirtilmemiş olmasına paralel olarak ilk derece mahkemesi, yaşanan bir trafik kazasında intihar olgusunu trafik kazası olarak değerlendirmeyerek davacıların destekten yoksun kalma tazminatı talebini reddetmiştir. Ancak Yargıtay *“davanın reddine karar verilmiş ise de, dosyada mevcut soruşturma dosyası ve toplanan delillere göre davacıların murisinin davalı şirkete sigortalı araçla intihar etmesine ZMMS genel şartlarında intiharın teminat dışında kalan hususlardan sayılmamasına, genel şartların 4.maddesine göre ise sürücünün kasıt halinin sigortalıya rücu sebebi olarak sayılmasına göre, mahkemece*

⁷¹⁵ Alp, s. 144.

⁷¹⁶ Ülgen Aslan Düzgün, “Zorunlu Mali Sorumluluk (Trafik) Sigortası Genel Şartları İle Getirilen Yenilikler ve Değişiklikler” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Y:7 Sa: 14 (2019), s.160.

⁷¹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Aziz Serkan Arslan, “Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasından Doğan Rücu Davaları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sa: 88 (2010), s.201-202.

toplanan deliller kapsamında kabul kararı verilmesi gerekirken yazılı şekilde red kararı verilmesi bozmayı gerektirmiştir” şeklinde karar vermiştir.

Sigortacının sorumluluk kapsamı dışında kalan bir durum da 2918 sayılı kanunun 98. maddesinde *“Trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedelleri, kazazedenin sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılanlar için belirlenen sağlık hizmeti geri ödeme usul ve esasları çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır.”* şeklinde düzenlenmiştir. Bu durumda da sigortacıya karşı rücu hakkı kullanılamaz.

İhtiyari mali sorumluluk sigortacısına yüklenebilecek hukuki sorumluluk da zorunlu mali sorumluluk sigortasının limitini aşan ve poliçede belirlenen azami sınır kadardır⁷¹⁸. Burada önemli olan ise işveren ile sigortacı arasında sözleşme bulunması ve kazanın işverenin kusuru ile meydana gelmesidir⁷¹⁹.

İşverenin iflas etmesi halinde İİK m. 184’e göre *“İflas açıldığı zamanda müflisin haczi kabil bütün malları hangi yerde bulunursa bulunsun bir masa teşkil eder ve alacakların ödenmesine tahsis olunur. İflasın kapanmasına kadar müflisin uhdesine geçen mallar masaya girer”*. Bu durumda dava takip yetkisi iflas idaresine geçmektedir. Açılmış olan bir rücu davası da iflas halinde durmaz, iflas idaresine karşı devam eder⁷²⁰.

İşverenin ölümü halinde ise rücu davası mirasçılara karşı açılabilecektir. Yargıtay mirasçılarının mirası reddetmesiyle birlikte rücu hakkının kullanılamayacağı hakkında karar vermiştir⁷²¹.

Ticaret şirketlerinin tasfiyesi halinde ise rücu davası, tasfiye halindeki şirket adına tasfiye memurlarına karşı açılır. Ancak tamamen tasfiye edilmiş bir şirketin artık tüzel

⁷¹⁸Filiz Berberoğlu Yenipınar, *Kasko Sigortası-İhtiyari Mali Sorumluluk Sigortası*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), s.33.

⁷¹⁹ Alp, s. 149.

⁷²⁰ Nurşen Caniklioğlu ve Serkan Bingöl, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarında Yargılamaya İlişkin İlkeler”, *Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y.6 Sa. 1 (2020), s.42.

⁷²¹ “Mirasçılar ise; 1.02.2001 tarihli Kabataş Sulh Hukuk Hakimliğinin 2000/15 Esas ve 2001/4 Karar sayılı kararıyla mirası reddetmişlerdir. Bu itibarla Türk Medeni Kanununun 545-549.maddeleri gereğince mirası red nedeniyle gelirlerdeki artış davasının reddi gerekirken kabulüne karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde davalı işveren mirasçılarının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.” Yargıtay 10.H.D., T. 05.02.2002, E. 2001/9185, K. 2002/784 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 29.04.2022)

kişiliği bulunmadığından rücu davası yöneltilemez⁷²². Tasfiyenin ise hatasız bir şekilde, usule uygun olarak yapılmış olması gerekir. Hatalı bir tasfiyenin yapılmış olması durumunda alacaklılar tasfiyenin kaldırılmasını talep edebilir⁷²³.

Bir şirketin başka bir şirkete devri ile infisahı halinde ise devralan şirket rücu davasının tarafı olur. Yargıtay da “*Davada taraf olmayan N... Yürekli Gen. İnş. A. Ş'nin Türk Ticaret Kanunu madde 451/2 kapsamında, davalı şirkete devri suretiyle infisah etmesi durumunda ise; katılan Anonim Şirket tüm aktif ve pasifiyle devralan şirkete geçeceğinden giderek infisah eden şirketin malları ve borçları tediye ve temin edilinceye kadar devralan şirketçe idare olunacağından; bu hukuki statüde de davacı İ... A. Ş., devralan şirket sıfatıyla Kurumun rücu alacağından sorumlu olacaktır*” şeklinde karar vermiştir⁷²⁴.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında 5510 sayılı kanunun 12. maddesinde, asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğundan bahsedilmiştir. Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğuna bağlıdır⁷²⁵ ve kendi kusuru olmasa da Kanun gereği sorumlu tutulabilir. Bu sebeple asıl işverene karşı da rücu davası yöneltilebilir. Yukarıda da değinildiği üzere geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda geçici iş ilişkisi düzenlenmiş olup, ödünç iş ilişkisi kurulan işverenle ödünç veren işveren Kanunda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden müteselsilen sorumludurlar⁷²⁶. Husumet ödünç alan işverene de yöneltilebilir.

12.4. Rücu Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme

5510 sayılı kanunun 101. maddesinde rücu davaları ile alakalı olarak iş mahkemelerine atıf yapılmıştır. İlgili maddeye göre, “*Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür*” demek suretiyle açılacak olan davalarda iş mahkemelerini

⁷²² Alp, s.154.

⁷²³ Caniklioğlu ve Bingöl, s. 43.

⁷²⁴ Yargıtay 10.H.D., T. 13.06.2003, E. 2003/3032, K. 2003/4984 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 29.04.2022)

⁷²⁵ Narmanlıoğlu, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, s. 70.

⁷²⁶ Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3.bs, (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2011), s. 722.

görevi olduğu hükme alınmıştır⁷²⁷. 5510 sayılı kanuna dayanarak çıkarılmış olan yönetmeliklerde, hükümler bu düzenlemede yer alsa da uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür⁷²⁸.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yetkili mahkemeyi 6. maddesinde belirtmiştir.

“ İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.

Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.”

Yargıtay HGK yetkili mahkemenin İş Mahkemeleri Kanununa göre belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Ancak işçi lehine olması sebebiyle İşMahK.’da herhangi bir hüküm bulunmaması halinde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine göre haksız fiile maruz kalanların yerleşim yerlerinde de dava açılabileceği hüküm altına alınmıştır⁷²⁹.

Zorunlu Mali Sorumluluk sigortası kapsamında açılacak davalarda ayrıca 2918 sayılı kanunda belirtilen mahkemeler de yetkilidir. 2918 sayılı kanunun 110. maddesinde *“Motorlu araç kazalarından dolayı hukuki sorumluluğa ilişkin davalar, sigortacının merkez veya şubesinin veya sigorta sözleşmesini yapan acentenin bulunduğu yer mahkemelerinden birinde açılabileceği gibi kazanın vuku bulduğu yer mahkemesinde de açılabilir”* ifadesine yer verilmiştir.

HMK’nın genel yetkili mahkemeleri hüküm altına aldığı 6. maddesine göre davalının yerleşim yerinde, davalıların birden fazla olması halinde birinin yerleşim yerinde de dava açılabilir.

Davalı tarafın tüzel kişi olması sebebiyle açılacak davalarda tüzel kişiliğin merkezinin olduğu yer mahkemesi de yetkilidir. Yargıtay da *“Somut olayda, kesin yetkinin söz*

⁷²⁷ Yargıtay HGK, T. 04.03.2021, E. 2017/2227, K. 2021/207 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.03.2022)

⁷²⁸ H. Argun Bozkurt, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, Y.68 Sa.2 (2010), s.192.

⁷²⁹ Yargıtay 10.H.D., T. 09.06.2014, E. 2013/14824, K. 2014/14116 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.03.2022)

konusu olmadığı belirgin olmakla beraber, yönteminde ve süresinde yetki itirazında bulunduğu anlaşılmaması karşısında, haksız fiil niteliğindeki iş kazasının meydana geldiği yer ile davalı şirket merkezi, Ticaret Sicil Memurluğunda kayıtlı adresi araştırılarak, yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, usulüne uygun yapılan yetki itirazı incelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken...” şeklinde karar vermiştir⁷³⁰.

12.5. Rücu Alacağında Zamanaşımı ve Faiz

SSGSSK m. 93/3. maddesinde rücu alacağı için zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Bu hüküm TBK 73. maddeye göre özel hüküm niteliği taşıdığından SSGSSK’da bulunan hüküm uygulama alanı bulur⁷³¹. Anılan hükme göre “*Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir.*” Zamanaşımı tarihi ise, “*rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar*”. Zamanaşımı def’i ise borcu yerine getirmekten kaçınma hakkı olup mahkemece kendiliğinden göz önüne alınamaz, ileri sürüldüğü takdirde değerlendirilmesi gerekir⁷³². Ayrıca gelir artışları rücu davasının konusu dışında olduğu için⁷³³ zamanaşımı bu durumlarda uygulama alanı bulamaz⁷³⁴.

Rücu alacağında faiz ise, gelirler bakımından tahsis onay tarihi, yapılan giderler bakımından ise ödeme tarihi esas alınarak belirlenir⁷³⁵. Gelirler yönünden faize her bir gelir için ayrı ayrı onay tarihleri üzerinden hükmedilmelidir⁷³⁶. Faize

⁷³⁰ Yargıtay 10.H.D., T. 12.04.2016, E. 2014/24947, K. 2016/5479 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 12.03.2022)

⁷³¹ Alp, s. 176.

⁷³² Yargıtay 10 H.D. T. 17.09.2018 ; E. 2016/4200; K. 2018/6587 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.01.2022)

⁷³³ Yargıtay 10 H.D. T. 05.04.2007 ; E. 2006/12232; K. 2007/5277 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.01.2022)

⁷³⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 450 .

⁷³⁵ Yargıtay 10 H.D. T. 27.02.2014 ; E. 2013/11222; K. 2014/4000 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.01.2022)

⁷³⁶ Yargıtay 10 H.D. T. 22.01.2004 ; E. 2003/10270; K. 2004/302 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.01.2022)

hükmedilebilmesi için sigorta şirketleri hariç olmak üzere⁷³⁷ Kurumun karşı tarafı temerrüde düşürmesine gerek yoktur⁷³⁸.

⁷³⁷ “Rücu davalarında faiz başlangıcı, gelir ve aylıklar yönünden, gelir veya aylığın kurumun yetkili organınca onaylandığı, diğer ödemeler yönünden ise ödeme tarihidir. Bu sebeple bağlanan aylıklar yönünden onay tarihi esas alınarak faize hükmetmek gerekir, ancak sigorta şirketleri yönünden, 2918 Sayılı Kanun'un 99. maddesinde, sigortacıların, hak sahibinin kaza veya zarara dair tespit tutanağını veya bilirkişi raporunu, sigortacının merkez veya kuruluşlarından birine ilettiği tarihten itibaren 8 iş günü içinde zorunlu mali sorumluluk sigortası sınırları içinde kalan tutarları hak sahibine ödemek zorunda oldukları belirtilmiş olup bu tür rücu davalarında sigorta şirketleri yönünden faiz başlangıcına karşılık gelen temerrüt tarihinin belirlenmesi gerekmektedir. Kurumca şirkete başvurulmasına karşın 8 iş günü içerisinde ödeme yapılmadığı takdirde, anılan sürenin sonunda temerrüt olgusu gerçekleşeceğinden faiz başlangıcı 9. güne karşılık gelen tarih olarak kabul edilmeli, başvuru yapılmaması veya gerekli belgeler eklenmeksizin başvurulması durumunda ise şirketin temerrüdünden söz edilemeyeceğinden...” Yargıtay 10 H.D.T.14.11.2017; E.2015/22481; K.2017/7878 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.01.2022)

⁷³⁸ Yargıtay 10 H.D. T. 21.11.2005; E. 2005/9506; K. 2005/11912 Erişim: www.legalbank.net (E.T: 02.01.2022)

SONUÇ

Rücu hakkı müteselsil sorumluluk kapsamında iç ilişkide anlam ifade eden bir haktır. Geçerli bir ifa ile alacaklının tatmin edilmesiyle rücu hakkı sahibi borçlu diğer borçlulara karşı bu hakkı ileri sürecektir. Dış ilişkide alacaklıya karşı müteselsil borçlu olanların iç ilişkide bu sorumluluğu nasıl paylaştıkları önem arz eder. Aksi anlaşılmadıkça iç ilişkide müteselsil borçluların borçtan sorumluluğu eşit miktardadır. Ancak kanundan ya da borcun niteliğinden doğan bir sebeple eşit bir paylaşım öngörülmemişse sorumluluk bu esaslara göre belirlenecektir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi İşK.'nın 2. maddesinde düzenlenmiştir. Geçerli bir şekilde kurulmuş olan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde müteselsil sorumluluk yine aynı maddede belirtilmiş olup, asıl işverenin de işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden ötürü müteselsil sorumlu olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle işçinin asıl işverene başvurmuş olması karşısında asıl işveren, esas sorumluluğun alt işverende olması sebebiyle kendi payından fazlasını ifa etmesi sonucunda rücu hakkını kullanabilmektedir.

İşyeri devrinde devreden işverenin müteselsil sorumluluğu İşK. m.6/3'te düzenlenmiştir. İşyeri devredildiğinde devreden işveren devralan işverenle birlikte devir tarihi öncesinde doğmuş ve devir tarihinde muaccel olan alacaklardan müteselsil sorumlu tutulmuştur. Devralan işveren tüm çalışma süresini esas alarak ifa ettiği ödemeleri devreden işverene, o işverenin çalıştırdığı süre ve ücret oranında rücu edebilecektir. Ancak kıdem tazminatı açısından 1475 sayılı kanunun 14/2. maddesi esas alınmakta olup; 12.07.1975 tarihi sonrasında gerçekleşen işyeri devirlerinde kıdem tazminatından her iki işverenin, bu tarih öncesinde gerçekleşen işyeri devirlerinden ise yeni işverenin sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır.

Geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk İşK.'nın 7.maddesinde düzenlenmiştir. Ödünç alan işveren kendisinde çalıştığı süre boyunca geçici işçinin ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sorumludur. Ancak geçici iş ilişkisinde mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi açısından rücu hakkı anlam ifade etmektedir. Asıl sorumluluk ödünç veren işverende olmakla birlikte geçici işçi her iki işvereni de dava edebilmektedir. Ancak kendi payından fazlasını

ödemek durumunda kalan geçici işveren ödünç veren işverene karşı rücu hakkını ileri sürebilmektedir.

Sosyal güvenlik hukuku kapsamında uygulamada sıkça 5510 sayılı kanunun 21. maddesi kapsamında rücu davalarının açıldığı görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı “*işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu*” ile meydana gelmişse Kurum yaptığı ödemeler ve bağladığı gelirin ilk peşin sermaye değerinin tamamını işverene rücu edebilecektir. İşverenin %100 kaçınılmaz bir durumda sorumluluğundan bahsedilemeyecek olsa da Yargıtay işverenin kusuru olan her durumda kaçınılmazlıktan yararlanamayacağı üzerine kararlar da vermektedir.

5510 sayılı kanunun 23. maddesine göre rücu hakkının ileri sürülebilmesi için işverenin sigortalı çalıştırdığını Kuruma bildirmemesi veya bildirmiş olmasına rağmen bildirim öncesinde iş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmiş olması gerekir. Madde kapsamından anlaşıldığı üzere rücu davalarında tavan hesabı yapılmaması gerektiği Yargıtay kararlarında da vurgulanmaktadır. Sigortalının kusuru ve kaçınılmazlık hallerinde ise hakkaniyet indirimi uygulanacaktır.

İşverenin meydana gelmiş bir iş kazasını kanuni süre içerisinde Kuruma bildirmemesi nedeniyle sorumluluğu doğacaktır. 5510 sayılı kanunun 21/2. maddesinde düzenlenen bu sorumlulukta işverenin kusuru aranmamakta ve Kurumun bildirim tarihine kadar ödemiş olduğu geçici iş göremezlik ödeneği işverene rücu edilmektedir. 5510 sayılı kanunun 14/4. maddesinde ise meslek hastalığının kanuni sürede bildirilmemesi ve bildirimin yanlış-eksik yapılması sebebiyle işverenin sorumluluğu hükme alınmıştır. Bu madde kapsamında yanlış ve eksik bildirim sebebiyle yapılan masraf ve geçici iş göremezlik ödeneği işverene Kurum tarafından rücu edilebilecektir.

5510 sayılı kanunun 21/3. maddesinde işe girişte sağlık raporu alınması gerektiği halde alınmamış ya da rapora aykırı olarak sigortalının bünyesine uygun olmayan işte çalışması sebebiyle hastalığa yakalanması halinde işverenin sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır. Bu durumda Kurumca yapılan sağlık giderleri ve ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene rücu edilebilecektir. İşverenin kusuru sorumluluk için aranmamakta olup, hastalıkla işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi arasında nedensellik bağının olması yeterlidir.

Üçüncü kişilerin kasıtlı bir fiiliyle malul veya vazife malulü olan ya da ölen sigortalı ve hak sahiplerine Kurumca bağlanacak gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı 5510 sayılı kanunun 39. maddesi uyarınca üçüncü kişiye rücu edilebilecektir. Bu madde kapsamında işverenlere sorumluluk yüklenmemiş olması ise eleştiri konusu haline gelmiştir.

5510 sayılı kanunun 76. maddesinde ise işverenin gerekli sağlık yardımlarını yapmaması veya geciktirmesi sebebiyle sigortalının malul kalmasına, malullük oranının artmasına veya tedavi süresinin uzamasına neden olması sebebiyle sorumlu olduğu düzenlenmiştir. İşverenin kusuru şart olup, zararın nedensellik bağı ile gerçekleşmiş olması gerekir. Bu sorumluluğu 21. madde ile karıştırmamak gerekir. Zira 76. madde sadece sağlık giderlerinden sorumluluğu öngörmüştür.

SSGSSK 21/4'e göre iş kazası ve meslek hastalığı ya da hastalık, üçüncü kişinin kusuruyla meydana gelmişse *“sigortalı ve hak sahiplerine yapılan ya da ilerde yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin ilk sermaye peşin değerinin yarısı”* üçüncü kişiye ya da üçüncü kişiyi çalıştırana rücu edilebilecektir. Madde metninde her ne kadar gelirlerden bahsediliyor olsa da üçüncü kişiye geçici iş göremezlik ödeneği dışında herhangi bir gelir bağlanmamaktadır. Bu sebeple aynı maddede hem işverenin hem üçüncü kişinin sorumluluğunun aynı lafz ile düzenlenmesi uygun olmamıştır.

Yargıtay rücu hakkının “kendine özgü halefiyet” ilkesine dayandığını içtihat etmişti. Anayasa Mahkemesi de rücu hakkının hukuki niteliğinde, işverene başvurma hakkını kanuni halefiyete dayandırmaktaydı. Ancak 2006 yılında Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı kanunun 26. maddesindeki bazı fıkraları iptal etmiş olmasıyla birlikte Yargıtay görüş değiştirmiş ve “yasadan doğan kendine özgü basit bir rücu hakkı” olduğunu belirten kararlar vermiştir. Daha sonra 5510 sayılı kanunda *“sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla”* ibaresinin eklenmesi halefiyet esasının benimsendiği de görülmektedir. Üçüncü kişilere karşı rücu hakkı ise basit rücu hakkı olarak değerlendirilmiştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve geçici iş ilişkisi kapsamında rücu hakkı Sosyal Güvenlik Hukuku'nda da anlam ifade eder. 5510 sayılı kanunun 12. maddesinde her

iki işverenin müteselsil sorumlu oldukları düzenlenmiştir. Bu anlamda borç ilişkisinde payından fazlasını ifa eden işveren, diğer işverene karşı rücu hakkını kullanabilecektir.

Rücu davalarının amacı işvereni gerekli her türlü önlem almaya yönlendirmektir. İşçinin yaşama hakkının Anayasal bir hak olması sebebiyle işveren her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gerekli yükümlülüklerin ihlal edilmesiyle sigortalının uğradığı zararlardan tek başına sorumlu olması düşünülmaz. Bu durum Kurumun gittikçe zayıflamasına sebebiyet verecektir.

Rücu davaları, işveren ve üçüncü kişilere yöneltilebildiği gibi, zorunlu mali sorumluluk sigortacısına bir trafik kazasının meydana gelmesi durumunda da yöneltilebilir. Ayrıca işverenin iflası halinde iflas idaresine, tasfiye halindeki şirkete karşı tasfiye memurlarına, asıl işveren ve alt işverene, geçici işverene ve ihtiyari mali sorumluluk sigortacısına, sigortalının ölümü halinde mirasçılara karşı rücu hakkı dava edilebilmektedir. Açılacak davalar İş Mahkemelerinde görülmekte olup, yetkili mahkeme İşMahK. 6. maddesinde belirtilmiştir. 5510 sayılı kanunun 93/3. maddesine göre ise rücu davaları için 10 yıllık bir zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Faiz ise gelir bakımından tahsis onay tarihi, gider bakımından ise ödeme tarihi esas alınarak belirlenmektedir.

KAYNAKÇA

Abacıoğlu, Peyman Ceyda. “Avrupa Birliği Normları Çerçevesinde Geçici İş İlişkisi” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, 2006.

Acar, Faruk. *Türk İsviçre Medeni Hukukunda Alacaklılar Arasında Teselsül*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2003.

Akbay, Ömer. “Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı” Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2012.

Akın, Levent. *Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımsız Çalışanların Maluliyeti*. Ankara: Yetkin Yayınevi, 2007.

Akıntürk, Turgut. *Müteselsil Borçluluk*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1971.

Akyiğit, Ercan. *Kıdem Tazminatı*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2010.

Alakır, Mustafa Rüştü. “Uluslararası Belgelerde ve Türk Hukukunda İşyeri Devri” Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, 2019.

Alkılıç Balcı, Hilal. “4857 sayılı İş Kanunu’nda Müteselsil Sorumluluk Halleri” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi, 2020.

Alp, Nihat Seyhun. *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Araslı, Utkan. *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*. C.1. Ankara: Turhan Kitabevi, 2002.

Arat, Ayşe. “Müteselsil Borçlarda Alacaklı ve Borçlular Arasındaki İlişkinin Hüküm ve Sonuçları” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.26 Sa.2 (2018): 325-366

Arslan Ertürk, Arzu “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* Sa. 46 (2015): 89-125

Arslan, Aziz Serkan. “Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasından Doğan Rücu Davaları” *TBB Dergisi*, Sa. 88 (2010): 195-224

Arslanoğlu, Mehmet Anıl. *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005.

Aslan Düzgün, Ülgen. “Zorunlu Mali Sorumluluk (Trafik) Sigortası Genel Şartları İle Getirilen Yenilikler ve Değişiklikler” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Y.7 Sa. 14 (2019): 153-193

Aşık Zerdali, Sebanur. *Müteselsil Sorumlulukta Zarar Verenlerin Birbirine Karşı Rücu İlişkisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Atalı, Murat. *Medeni Usul Hukukunda Davanın İhbarı*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2007.

Ayan, Berna Gökçen. “Kız Çocuklarının Türk Sosyal Güvenlik Hukukundaki Hakları” *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, C. 2 Sa.2 (2016): 35-61

Ayan, Serkan. “Müteselsil Borçlulukta Rücu Zamanaşımına İlişkin Bazı Sorunlar”. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.24 Sa.4, (2020): 3-59 (Bazı Sorunlar)

Ayar, Ahmet ve Hande Engin. “Teselsülde Rücu” *Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan* C. 2 İstanbul (2010): 1293-1308

Aydınlı, İbrahim. “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi” *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, Sa. 5 (2006): 36-46

Aydınlı, İbrahim. *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Aydos, Oğuz Sadık. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.

Aykaç, Hande Bahar. *İş Hukukunda Alt İşveren*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.

Balcı, Mesut. “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C. 1 Sa. 4 (2006): 151-182

- Başkan, Ş. Esra. “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 21 Sa. 2 (2017): 3-46
- Baybora, Dilek. “İşletmelerde Asıl İşveren Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C.2 Sa.2 (2010): 19-26
- Baycık, Gaye. “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.7 Sa.1 (2017): 31-70
- Bayram, Fuat. *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2015.
- Berberoğlu Yenipınar, Filiz. *Kasko Sigortası-İhtiyari Mali Sorumluluk Sigortası*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Bıyık, Oğuz. “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi ve Sosyal Hukuka Etkisi” Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, 2020.
- Binici, Sedat. “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Sonuçları” Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, 2010.
- Bostancı, Yalçın. “Sosyal Sigortalar Hukukunda Genel Sağlık Sigortası” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sa. 16(1) (2008): 145-173
- Boydak, Alptekin Burak. “Anayasa Mahkemesinin Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişkisine Dair Kararının Değerlendirilmesi” *TAAD*, Sayı 43 (2020): 23-34
- Bozkurt, H.Argun. “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi” *Ankara Barosu Dergisi*, Y.68 Sa.2 (2010): 191-206
- Bölek, Yasemin. “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Hukuki Sonuçları” Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, 2016.
- Canbolat, Talat. *Türk Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*. Ankara: Kazancı Hukuk, 1992.

Caniklioglu, Nurşen ve Serkan Bingöl. “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarında Yargılamaya İlişkin İlkeler” *Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y.6 Sa. 1 (2020): 31-49

Caniklioglu, Nurşen. “Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği ”, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 15 Özel Sayı 1* Ankara:Seçkin Yayınları,2016.

Caniklioglu, Nurşen. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sa: 8 (2006): 50-92 (Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri)

Canyürek, Murat. *Müteselsil Borçlulukta İç ve Dış İlişkiler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2003.

Centel, Tankut. *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Civan, Orhan Ersun. “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.64 Sa.3 (2015): 531-594 (Sorumluluğun Koşulları)

Civan, Orhan Ersun. “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.64 Sa.4 (2015): 1015-1070 (Müteselsil Sorumluluk)

Civan, Orhan Ersun. “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 66 Sa.2 (2017): 311-398

Coşkun, Eren. ”Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Rücu” Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi, 2019.

Çankaya, Osman Güven ve Şahin Çil. *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. 3.bs. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2011.

Çelebi Demir, Duygu. “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi” Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, 2019.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.

Çelik, Nuri. “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.5 Sa. 17 (2010): 5-16

Çenberci, Mustafa. *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası, 1985.

Çetiz, Ali Baran. “Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi” Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, 2020.

Çolak, Mahmut ve Ercüment Öztürk. *Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Sorumluluk ve Rücu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2006.

Dağcı, Sevdâ. “Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu” Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi, 2018.

Dalcı Özdoğan, Nurcihan. *Müteselsil Sorumluluk*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2015.

Demir, Ender. “Asıl İşveren-Alt İşveren İş İlişkisinde Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, 2013. (Tarafların Dayanışmalı Sorumluluğu)

Demir, Kübra. “İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 25 Sa. 2 (2019): 653-681 (İşverenin Sorumluluğu)

Doğan, Murat, Gökhan Şahan, İsmail Atamulu. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Duman, Barış. “Yargı Kararlarına Göre 5510 Sayılı Kanunun 56/son Maddesi Uyarınca Boşandığı Eşiyle Birlikte Yaşayanın Ölüm Aylığının Kesilmesi” *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 23 Sa. 2 (2019): 79-119

Ediyam, Emin. “İş Kazalarının Bildiriminde 5510 ve 6331 Sayılı Kanunlara Göre İşverenin Yükümlülükleri” *Lebib Yalkın Dergisi* Sa: 119 (2003): 197-203

Ekin, Ayşegül. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.

Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Ekmekçi, Ömer, Ayşe Köme Akpulat, Ayşe Ledün Akdeniz. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Ekmekçi, Ömer, Başak Baysal, İrem Yavnak Namlı. *Uygulamalı Tazminat Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.

Ekmekçi, Ömer. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri Ve Sona Ermesi” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* C.1 Sa.2 (2004): 367-382

Ekonomi, Münir. “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, *Legal Vefa Toplantıları (II)*, Prof.Dr. Nuri Çelik’e Saygı, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.

Elma, Ramazan. *Örnek ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Erdoğan, Canan. “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü” *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Y.2 Sa. 2 (2017): 127-158

Erdoğan, İhsan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2019. (Borçlar Hukuku)

Eren, Fikret. “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu” *Türkiye Barolar Birliği Bedensel Zararlardan Doğan Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre*. Kıbrıs: Şen Matbaa, 2019.

Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974. (İşverenin Sorumluluğu)

Ergin, Berrin. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Rücuyla Nasıl Bakıyor” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa.4 (2006): 129-140

Eyüboğlu, Özge. “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, 2019.

Feyzioğlu, Fevzi Necmeddin. *Borçlar Hukuku Umumi Hükümler*. C. 2 İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1969.

Görgöz, Oğuzcan. *İşverenin İş Kazası sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Gülel, İlhan. “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* C.1 Sa.7 (2011): 385-420

Güler, Şeref. “İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk” *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.6 Sa.11 (2021): 201-220

Güler, Şeref. *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunundaki Uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021. (Müteselsil Sorumluluk)

Güloğlu, Tuncay, Melih Sertkan, Selahattin Yıldız, “Sosyal Sigortalar Kurumunun Hastalık Sigortası Uygulaması ve Uygulamaya İlişkin Amprik Bir Araştırma” *Journal of Social Policy Conferences*, No. 47 (2004): 61-94

Gülver, Ender. “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, 2001.

Günay, Cevdet İlhan. *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2007.

Güneren, Ali. *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.

Güneş, Başak. “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Rücu Hakkı” Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi, 2011.

Gürkanlar, Metin. *Bir Zarara Birlikte Neden Olan Birden Çok Kişinin Sorumluluğu*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları, 1982.

Gürsoy, Kemal Tahir. “Birden Fazla Kimselerin Aynı Zarardan Sorumluluğu” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.30 Sa.1 (1973): 57-83

Güzel, Ali ve Hande Heper. “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sa. 52 (2017): 11-58

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.

Güzel, Ali. “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri” *Çimento İşverenler Dergisi*, C. 7 Sa. 5 (1993): 3-11

Hekimler, Alpay. “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi” *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1 Sa.2 (2012) : 1-10

İren, Ertan. “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C.60 Sa.2 (2011): 281-307

İzveren, Adil. *Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar*. 3.bs. Ankara: Doğu Matbaacılık, 1970.

Kabakçı Mahmut ve Arzu Hacıoğlu. “Asıl İşveren ile Alt İşverenler Arasındaki Rücu İlişkisi” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa.36 (2016): 91-106

Kapancı, Kadir Berk. *Birlikte Borçlulukta Borçlular Arasındaki İlişkiler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.

Karaahmetoğlu, Atanur. “Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 81 (2021): 1-32

Karataş, Huriye. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Kayaalp, Ali. “Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi” Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, 2021.

Kayıhan Şaban ve Mustafa Ünlütepe. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.

Kılıçoğlu, Ahmet. *Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1979.

Korkusuz, M. Refik ve Suat Uğur. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2020.

Korkusuz, Mustafa Halit. “Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 72, Sa. 2 (İstanbul 2014): 209-232

Kudat, Arkun. *İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı*. Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1975.

Kurt, Leyla Müjde. “Haksız Fiil Sonucu Oluşan Zarardan Birden Çok Kişinin Sorumlu Olduğu Hallerde Rücu Talebinin Tabi Olduğu Zamanaşımı” *TBB Dergisi* 2011 (95): 135-162

Merttir, Reşat. “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları” Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, 2013.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal. *Bireysel İş Hukuku*. C.1 Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2021.

Mutlay, Faruk Barış. “Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi” Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, 2014.

Naneci, Aslı. “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazaları” Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, 2008.

Narmanlıoğlu, Ünal. “Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler” *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Saygı*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008. (Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri)

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*. C. 1. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.

Narter, Sami. *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.

Nurbukhambetova, Aigul. “İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. 19 Sa. 2 (2017): 177-221

Odaman, Serkan. *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007.

Oğuz, Özgür. “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 7 Y.7 Sa.18 (2018/2): 317-332

Oğuz, Özgür. “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı” *TBB Dergisi* Sa.140 (2019) : 393-424 (Rücu Hakkı)

Oğuzman, M. Kemal ve M. Turgut. Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. C. 2. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021.

Öner, Gürçan. “Kurumun 506 sayılı Kanundan Doğan Rücu Hakkı” Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, 1988.

Özcan Kılıç, Aslıhan. “Alt İşveren İlişkisinden Doğan Asıl İşverenin Sorumluluğu”. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, 2007.

Özdemir, Burhan. “İşyeri Devrine Bağlı İşveren Değişikliğinin Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından Sonuçları ve Konuya İlişkin Yargı Kararları” *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.16 Sa. 1-2 (1998): 245-260

Özden, Banu. “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi” Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, 2020.

Özkaraca, Ercüment. “Güncel Gelişmeler Işığında Sendikal Güvenceler ve Uygulama Sorunları” *Türk Hukuku’nda Sendikal Haklar Sempozyumu, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi* (2019): 35-61

Özkaraca, Ercüment. “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu” Doktora Tezi. İstanbul, 2008. (İşyeri Devri)

Pehlivan, Metin. *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısa Vadeli Sigorta Kolları ve Sağlanan Yardımlar*. Ankara: Orion Kitabevi, Mayıs 2020.

Polat, Yeliz. “Sosyal Politika Açısından Özel İstihdam Büroları: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, 2021.

Saraç, Coşkun. “Gaiplik Kararı, İş Kazası Kavramı Açısından Ölüm ve Gaiplik ile Sigortalıca Yürütülen İş Arasında Uygun İlliyet İlişkisi” *Sicil İş Hukuku Dergisi* Y.4 Sa. 16 (2009): 214-219

Sevi, İlbars. “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve Belediyelerde Alt İşverenlik Uygulaması” Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, 2021.

Solak, Serdar. *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2020.

Sönmez Tatar, Gülsüm. “İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi”. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını*, Yayın no: 74, 2011.

Sözer, Ali Nazım. “Genel Sağlık Sigortasında Sunulan Edimler: Kapsam ve Yararlanma Koşulları” *Sicil İş Hukuku Dergisi* Y.3 Sa.10 (2008) : 146-157

Sözer, Ali Nazım. *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021. (Sosyal Sigortalar Hukuku)

Subaşı, İbrahim. “İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi” *Prof. Dr.Sarper Süzek’e Armağan*. İstanbul: Beta Yayıncılık,2011.

Sümer, H. Hadi. *İş Hukuku*. 25.bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.

Sümer, H. Hadi. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Süzek, Sarper. “İşe İade Davalarında Yargı Kararı” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa. 40 (2018): 11-21

Süzek, Sarper. “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. 15 Özel S. (2013): 311-330

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 20. bs. İstanbul: Beta Yayın ve Dağıtım, 2020.

Şahin Caner, Ayşenur. *Türk Borçlar Hukukunda Müteselsil Borçluluk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.

Şakar, Müjdat. “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sosyal Sigortaların İşverene Rücuu” *Mali Çözüm Dergisi*, Sa.77 (2006): 205-211

Şakar, Müjdat. “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücûunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu” *Sicil İş Hukuku Dergisi* Y.1 Sa. 2 (2006): 129-135

Şamiloğlu, Erkan. “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası” Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, 2008.

- Tandoğan, Haluk. *Türk Mes'uliyet Hukuku*. İstanbul: Vedat Yayıncılık, 2010.
- Tatar, Gülsüm. “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk” Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, 2017. (Müteselsil Sorumluluk)
- Tatar, Gülsüm. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sa.55 (2017) : 2133-2170
- Tekinay, Selahattin Sulhi, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 7.bs. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993.
- Tekinay, Selahattin Sulhi. *Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1963.
- Topaloğlu, Sıddık ve Faruk Çınk. *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*. Ankara: TİSK, 2014.
- Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi. *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.
- Tunçay, Süleyman. “Artan Hisse Bulunması Koşulunda Mevzuatta Yapılan Değişiklikten Dolayı Uygulamada Yaşanan Sorunlar” *Mali Çözüm Dergisi* (Temmuz-Ağustos 2011): 287-295
- Tunçomağ, Kenan. “İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*. İstanbul: Bayrak Matbaacılık, 1991: 299-318.
- Tunçomağ, Kenan. *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. 5.bs. İstanbul: Beta Yayınevi, 1990.
- Turan, Emel. “Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu Davaları” Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, 2010 (Rücu Davaları)
- Turan, Ercan. “Anayasa Mahkemesi’nin 2003/10 E., 2006/106 K., 23.11.2006 Tarihli Kararı Karşısında 506 Sayılı Yasanın 26. Maddesine Dayalı Rücu Tazminat Davaları” *Sicil İş Hukuku Dergisi* Y.2, Sa.6 (2007): 161-170
- Turan, Ercan. “5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücu Tazminat Davaları” *Sicil İş Hukuku Dergisi* Y.4 Sa.15 (2009): 193-211

Turanboy, Kürşat. “Müteselsil Sorumluluk Kavramı ve Müteselsil Sorumlulukta Borçlar Kanunu Tasarısının Hükümleri” *e-Akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Dergisi (Çevrimiçi)* Sa.94 (2009): 1-9 (www.e-akademi.org)

Uğur, Ömer. *Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.

Uşan, M. Fatih ve Canan Erdoğan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Ünlütepe, Mustafa. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Vural, Meltem. “İhbar Tazminatı”. Yüksek Lisans Tezi. Antalya, 2021.

Yaşar, Gizem. “İşveren Açısından İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki Sorumlulukta Kaçınılmazlık İlkesi” Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, 2020.

Yıldız, Selahattin. “Sosyal Sigorta Kurumunun Hastalık Sigortası Uygulaması” Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, 2001.

Yiğit, Esra. “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi” Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, 2018.

karararama.yargitay.gov.tr

www.mevzuat.gov.tr

www.legalbank.net

www.kazanci.com.tr

www.ilo.org

www.acarindex.com

www.resmigazete.gov.tr