

# İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA KARŞI YÜKÜMLÜLÜKLER VE TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA RÜCUEN TAZMİNAT MEKANİZMASININ UYGULANMASI

*Bünyamin ESEN*

*E. Sosyal Güvenlik Denetmeni,*

*Sosyal Politika Bilim Uzmanı (London School of Economics)*

## ÖZET

Türk sosyal sigortalar hukukunun temel yasası olan 5510 sayılı Yasa'nın kapsama aldığı sosyal sigortalılık kolları arasında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası da bulunmaktadır. Buna göre iş kazası; (i) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, (ii) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, (iii) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, (iv) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, (v) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

Öte yandan, 'meslek hastalığı' ise, 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.

İş kazası veya meslek hastalığı hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'ca işveren, alt işveren, üçüncü kişi gibi sorumlulara rücu mekanizması başta olmak üzere çeşitli yaptırımlar uygulanmaktadır. Rücu tazminat mekanizması sayesinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle SGK tarafından ödenen masraf ve sosyal sigortalar yardımları olayın oluşmasında kusuru bulunan kişilere kusurları oranınca usulünce ödettirilmektedir.

Bu çalışmada iş kazaları ve meslek hastalıkları hallerinde SGK'ca uygulanan yaptırımlar ele alınmış, rücu mekanizmasının işleyişi çeşitli boyutları ile yüksek yargı içtihatları da dikkate alınarak irdelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş kazası, meslek hastalığı, rücu, Rücu tazminat, iş kazasından doğan sorumluluk, tazminat sorumluluğu.

## **OBLIGATIONS TO THE SOCIAL SECURITY INSTITUTION IN CASES OF WORK ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASES AND IMPLEMENTATION OF RECOURSE COMPENSATION MECHANISM IN TURKISH SOCIAL INSURANCE LAW**

### **ABSTRACT**

Work Accident and Occupational Disease Insurance is among the social insurance branches covered by The Code No. 5510, which is the primer law of the Turkish social insurance law. Accordingly, 'work accident' is being legally defined as; the accident which happens (i) while the insured is at the workplace, (ii) if the insured is working independently on his/her own behalf and account, due to the work being carrying out, (iii) during the time passes while the insured who is working under an employer to be sent to another place outside the workplace for another duty than his/her main duty, (iv) during the time the breastfeeding insured is spared to give milk to her child in accordance with the labour legislation, and (v) during the insured's trip to the place where the work is done by a vehicle provided by the employer and which results with physical or mental harm of the social insured immediately or subsequently.

Occupational disease, on the other hand, is a temporary or permanent illness or physical or mental disability, which the insured suffers as a result of a recurring reason as due to the nature of the work he/she performs, or due to the operating conditions of the business.

In the event of a work accident or an occupational disease, the Social Security Institution (SSI) imposes various sanctions, especially the recourse compensation mechanism, to the responsible person such as employer, subcontractor and third parties. With the recourse compensation mechanism, the costs and social insurance payments made by the SSI due to the work accident or the occupational disease are to be collected duly from the defective person who is responsible in the occurrence of the event proportionally to their faulty defect rate.

In this research, the functioning of the recourse mechanism applied by the SSI in cases of work accidents and occupational diseases is being examined extensively, taking into account various dimensions of this mechanism and by considering the case law of the Turkish Court of Cassation.

In this article, the sanctions applied by the SSI in cases of work accidents and occupational diseases are discussed, and the functioning of the recourse mechanism is examined by taking into account its various dimensions in practice and by considering the case law of the Turkish Court of Cassation.

**Keywords:** Work accident, occupational disease, recourse, recourse compensation, liability arising from work accident, liability for compensation.

## GİRİŞ

Türkiye, iş kazaları sayısı açısından değerlendirildiğinde Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyeleri arasında en fazla iş kazası yaşanan ülkelerden biridir. Yayınlanmış son resmî istatistiklere göre 2020 yılı içerisinde ülke genelinde 384 bin 605 iş kazasının yaşandığı, bu kazalar sonucunda 1.240 kişinin öldüğü, kaza sonucu gelir bağlanmayı gerektirir derecede engelli hale gelen 3183 sigortalıya gelir bağlandığı kayıtlara geçmiştir (SGK 2020). Keza, aynı yıl içerisinde ülke genelinde 908 sigortalıya meslek hastalığı tanısı konulmuş, 5 sigortalı meslek hastalığına bağlı nedenlerle hayatını kaybetmiş, 164 sigortalıya ise meslek hastalığına bağlı nedenlerle oluşan engellikleri nedeniyle gelir bağlanmıştır. Bu iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda 2020 yılında ülke genelinde yaklaşık 3 milyon 496 bin iş saati kaybedilmiştir (SGK 2021a, 2021b). İş kazaları sayısı, ölüm sayısı ve iş kazaları sonucu kaybedilen iş saati açısından ülkemiz son on yıldır düzenli bir artış göstermektedir (bkz.: Esen 2018).

İş kazalarının Türkiye açısından çalışma yaşamı açısından önemli ve ivedi bir çalışma yaşamı sorunu haline geldiği görülmektedir. İş kazası sıklığının yüksek oluşundan ötürü Türk sosyal sigortalar sisteminde iş kazalarına bağlanan sonuçların bilinmesi hem sigortalılar hem de işverenler açısından önem arz etmektedir.

Bu açıdan bakıldığında, Türk sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde çalışanların korunduğu sosyal ve mesleki risklerden birini de iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşturur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kapsama aldığı 4/1-(a) ve 4/1-(b) statüleri kapsamındaki sigortalılar çalışma yaşamları içerisinde bir iş kazasına uğramaları veya bir meslek hastalığına yakalanmaları halinde yine anılan kanunda zikredilen sosyal sigortalar yardımlarından yararlanma hakkına sahiptir.

Bu çalışmada öncelikle iş kazası ve meslek hastalığının tanımı yapılmış, sonrasında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkan sorumluluk hallerine sosyal güvenlik hukuku yönünden değinilmiş, devamında işverenler, alt işverenler, işçiyi geçici olarak devralan işverenler, diğer çalışanlar ve üçüncü kişilerin rücu tazminat sorumlulukları hukuki açıdan irdelenmiş ve nihayetinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'ca uygulanan rücu tazminat uygulamalarının usul ve esasları örnekler ile tartışılmıştır.

## 1. TÜRK SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ TANIMI VE KAPSAMI

Türk sosyal sigortalar hukuku çerçevesinde ‘iş kazası’ kavramı 5510 sayılı Kanunun 13’üncü maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır (5510, m. 13). Yukarıdaki şartlara ilave olarak bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kazalı kişinin 5510 sayılı Kanunun hakkında “iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığı” uygulanması gereken kişilerden olması şartı aranmaktadır.

Bu tanım çerçevesinde değerlendirildiğinde Türk sosyal sigortalar hukukunun “iş kazası” kavramının hangi koşullarda, hangi hallerde ve kimler için oluşmuş sayılacağını sayma yöntemi ile net olarak belirlemiş bulunmaktadır. Sigortalının yasal süresi içerisinde SGK tescilinin yapılıp yapılmadığına (sigortalı yahut kayıt dışı olarak istihdam edildiğine) bakılmaksızın kazanın yukarıda sayılan koşul, hal ve kişilerde gerçekleşmesi halinde kazalı kişi Türk sigortalar hukukunda gerçekleşen riskin bertaraf edilmesi için tanımlanmış olan sigortalılık yardımlarından yararlanmayı hak edecektir.

‘Meslek hastalığı’ ise, 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 (5510, m. 14). Meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için, aynen iş kazasında olduğu gibi, kişinin 5510 sayılı Kanunun hakkında “iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığı” uygulanması gereken kişilerden olması şartı aranmaktadır.

Kanuna göre sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

- SGK’nce yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,

- SGK'ca gerekli görülen hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu SGK Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur (5510, m. 14).

İş kazası ve meslek hastalığının ortak noktası her ikisinde de sigortalının zarar görmesi iken ikisi arasındaki temel fark ise birinin ani gelişen diğerinin ise belirli bir süre maruziyetin sonucu olarak oluşan bir zarar oluşudur. Sigortalıda ortaya çıkan hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için SGK'ca çıkartılmış bulunan uygulama yönetmeliğinde belirlenmiş olan asgari “maruziyet süresi”nin bulunması yanında hastalığın “yükümlülük süresi” olarak adlandırılan süre içerisinde ortaya çıkması da aranır. Bu çerçevede, meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için SGK'ca çıkartılmış bulunan uygulama yönetmeliğinde belirtilen ve ‘yükümlülük süresi’ olarak tanımlanan süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık SGK'nın veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilmektedir (5510, m. 14). Türk sosyal sigortalar hukukunda meslek hastalıkları sayma yöntemi ile belirlenmiş olsa da ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun<sup>1</sup> onayı ile bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi mümkündür.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortalılık kolu, yukarıda zikredilen zararlandırıcı hallerin meydana gelmesi halinde sigortalının yaşayacağı kazanç kaybını telafi etmek üzere çeşitli sigortalılık yardım mekanizmaları oluşturmuştur. Hastalanan veya kaza geçiren sigortalıya bu hastalık veya kazadan dolayı sağlık nedenleri ile çalışmadığı her gün için ödenen günlük geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan ilk yardımdır (5510, m. 18; Özdamar ve Çakar 2012a)<sup>2</sup>.

1 Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu 5510 sayılı Kanununun 58 inci maddesi kapsamında kurulmuş olan bir inceleme birimidir. Kurul, sigortalılar hakkında vazife malûllük derecesi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik derecesi tespiti ile çalışma gücünün malûliyeti gerektirecek derecede kaybına ilişkin SGK'ca verilen kararlardan itiraza konu olanları inceleyerek karara bağlar. Kurul, sigortalı veya hak sahiplerinin talebi üzerine görevlendirdiği uzman bir hekimi dinlemek zorundadır.

2 İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan iş göremezlikte geçici iş göremezlik ödeneği 5510 sayılı Kanunun m.4/1-(a) bendi kapsamındaki sigortalılar için iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren her gün için olmak üzere 5510 sayılı Kanunun 17 inci maddesinde belirtilen usullere göre hesaplanarak ödenir. 5510 sayılı Kanunun m.4/1-(b) bendi

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %10 veya daha fazla oranda kaybettiği SGK tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucusunca tespit edilen ve bu tespit Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nca onaylanan sigortalılara sürekli iş göremezlik geliri bağlanır (Esen 2012b, 2019, Özdamar ve Çakar 2012b)<sup>3</sup>.

Sürekli iş göremezlik geliri kişinin mesleğinde kazanma potansiyelinde oluşan düşüşü telafi etmeye yönelik bir mekanizma olup söz konusu potansiyelde meydana gelecek azalış ya da artışlara göre yeniden uyarlanmaya tabi bir uygulamadır. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit olunur. Kontrol muayenesi denilen bu sistem ile sigortalının meslekte kazanma gücü kaybına azalma ya da artış olup olmadığı gözlemlenir.

Keza, kazalı veya hasta sigortalının iyileşinceye kadar yapılacak teşhis ve tedavi giderleri, yol giderleri, gündelik ve refakatçi giderleri de SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığı kapsamında karşılanır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması (5510 s.K., m. 19), gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi (5510 s.K., m. 20), iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi uygulamaları ise iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan diğer hakları oluşturur.

## **2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALLERİNDE OLUŞAN ZARARLARIN TAZMİNİ**

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardım ve ödenekler ile kazalı veya hasta sigortalının yaşadığı kayıpların sosyal sigortalar mekanizması dâhilinde sigortalayan kurum statüsünde olan SGK tarafından kısmen telafi edilmesi amaçlanmaktadır. 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre ödenecek yardım ve ödenekler kadar sigortalı veya ilgilinin zararları karşılanmış olacak, bu ödemeler kadarki zarar kamusal yükümlülük kapsamında ve sosyal sigortacılık ilkeleri gereğince SGK tarafından üstlenilmiş olacaktır.

Lakin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olan risklerin gerçekleşmesi sonucunda sigortalı veya hak sahiplerinde oluşan zararların sosyal sigortalar mevzuatı kapsamında tümüyle telafi edilmesi söz konusu

---

kapsamındaki sigortalılara ise iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir. İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir.

3 İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybeden sigortalı malul sayılmaktadır (5510 s.K., m. 25).

olamaz. Haddizatında sosyal sigortalar hukukunun temel amacı da bu değildir. Sosyal sigortacılık, kapsamaki riskin gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan zararı tümüyle telafi ederek bireyin eski durumuna mutlak olarak dönmesini değil, kapsamaki riskin gerçekleşmesi halinde primli sistem esaslarınca o risk için alınan prime mukabil bireye yasada tanımlanan yardım ve ödemelerin yapılmasını, böylece bireyin desteklenmesini ve mağduriyetinin hafifletilmesini sağlar. Keza, sosyal sigortalar yalnızca maddi zararların kanundaki yazılan kadarlık kısmını karşılarken manevi zararları hiçbir şekilde kapsamına almaz. Sosyal sigortalar mekanizmasınca telafi edilmeyen zarar miktarları için sigortalı başta olmak üzere zarar gören ilgili tarafların zarara kasıt, kusur veya ihmali ile neden olan sorumlu kişilerden tazminat hukukunun temel kuralları çerçevesinde maddi tazminat, manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı gibi mekanizmalar ile talepte bulunma hakkı bulunacaktır.

Bu kapsama, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanan bir sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına tutulduğunun tespit edilmesi hallerinde söz konusu bu istenmeyen olayların meydana gelmesinde kasıt, kusur yahut fer'i sorumluluğu bulunan işverenler, alt işverenler, işçiyi geçici olarak devralan işverenler, diğer çalışanlar ve üçüncü kişilerin SGK'ya ve kazalı kişi başta olmak üzere istenmeyen olaydan zarar gören kişilere karşı iki yönden hukuki tazmin sorumluluğu bulunur:

İş kazası veya meslek hastalığı halinde tazmin sorumluluğunun ilk boyutu olarak SGK tarafından karşılanan zararlar ile ilgili sorumluluk, ikinci boyutu olarak ise SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararlar ile ilgili failin tazminat sorumluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu iki tazmin sorumluluğunun çok önemli farkları bulunur: Birinci tür sorumlulukta tazmin talebi hakkına sahip olan taraf SGK iken ikinci tür sorumlulukta tazmin talebi hakkını kullanan taraf zarar gören kişi veya kişilerdir. Birinci tür sorumluluk SGK tarafından rücuen tazminat mekanizmasının uygulanması ile sonuç doğururken, ikinci tür sorumluluk ise zarar gören kişiler tarafından ilgililere açılacak tazmin talepli davaları ile sonuç doğuracaktır. Birinci tür sorumlulukta zararlandırıcı olan nedeniyle sosyal sigortacılık sisteminin uğradığı kamusal zararın tazmini hedeflenirken, ikinci tür sorumlulukta ise zarar gören kişilerin tazminat hukukunun genel usullerine göre zararlandırıcı olay öncesi hukuki ve mali durumlarına döndürülmelerine yönelik zarara neden olanlara yönelttikleri talepleri karşılanır. Son olarak, birinci tür sorumlulukta bir taraf kamu diğer taraf ise birey iken, ikinci tür sorumlulukta her iki taraf da bireydir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören kişilerin SGK tarafından karşılanmayan bakiye maddi zararlar ile manevi zararları ile ilgili tazminat usul ve esasları bu makalenin kapsamı dışındadır. Bu çalışmanın ana konusu, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinin meydana gelmesinde kusurlu olan kişilerin SGK'ya karşı sorumlulukları ve kamu otoritesince rücu mekanizmasının çalıştırılmasıdır.

### 3. RÜCUEN TAZMİNAT MEKANİZMASININ TANIMI, KAPSAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

#### 3.1. Rücuen Tazminat Mekanizmasının Tanımı ve Kapsamı

Rücuen tazminat mekanizmasının uygulama usul ve esaslarına geçmeden önce rücuen tazminat mekanizmasının tanımını yapmak gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yerinde uygulanıp uygulanmadığı ve iş kazası ya da meslek hastalığının oluşmasının bir kasıt, kusur veya ihmâl sonucu olup oluşmadığı, sosyal güvenlik hukuku yönünden yapılacak yardımlar ve her türlü ödemeyi yakından ilgilendirmektedir. Zira ihmâl veya kusur söz konusu ise SGK, külli halefiyet ilkesi gereğince, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan ve kurumunca karşılanan zararları ilgililere rücu edebilme hakkına sahip olmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 371).

Kelime anlamı ile geri dönme, geriye yönelme, cayma demek olan rücu (TDK, 2007), hukuki ıstılahta ise, birlikte sorumlu kişinin ödediği veya ifa ettiği bir borçtan dolayı asıl sorumlu veya kusurlu kişiye malvarlığı değerlerinde oluşan azalmayı tazmin etmesi amacıyla yönelmesini ifade eder.

Rücuen tazminat, SGK'nın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı zararın belirli usuller dâhilinde olayların meydana gelmesinde kasıt veya kusuru nedeniyle sorumlu olan ilgililerden tahsilini ifade eden bir özel mekanizmadır (Yargıtay, 2013c)<sup>4</sup>. Bireyler tarafından borç ilişkisine dair tazminler dolayısıyla asıl borçluya yönelmek amacıyla kullanılacak olan rücu müessesesi, ilerleyen kısma açıklayacağımız üzere SGK tarafından da iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan kamu zararlarının tazmini amacıyla başvuru bir usuldür.

SGK'nın rücuen tazminat hakkının hukuki niteliği – bu konu ilerleyen kısımlarda ele alacağımız üzere zaman zaman çeşitli hukuki tartışmalara neden olsa da – temelde külli halefiyet ilkesine dayanır. Külli halefiyet ilkesi, rücu hakkını kullanan Kurum'un, kazaya uğrayan veya hasta olan çalışanın zararını karşılaması mukabilinde onun yasal halefi (ardılı) haline gelmesini ifade eder (Gürsoy, 1974: 186; Aslanköylü, 2002). Borçlar hukukunun bu konudaki temel prensibine göre, alacaklıya ifada bulunan üçüncü kişi, ifası ölçüsünde alacaklının haklarına halef olmaktadır (6098 s.K. m.127). Halefin

4 Belirtmek gerekir ki SGK rücu mekanizmasına yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde başvuramaz. Sosyal Güvenlik Kurumu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 10, 26, 27, 28, 29, 39, 110 ve 111 inci maddeleri, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 129 uncu maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14, 21, 22, 23, 39 ve 76 ncı maddeleri ve diğer mevzuat hükümleri gereğince sigortalıların uğradıkları iş kazası, meslek hastalığı, malullük, adi malullük ve ölüm halleri ile genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler yönelik fiiller nedeniyle SGK'nın ödemekle yükümlü olduğu her türlü gideri ve fazla ve yersiz ödemeler ile kamuya verilen zararlar işveren veya üçüncü kişilerden rücu konusu edilmektedir (SGK 2011d, 2012c). Ancak bu makalenin konusu SGK'nın iş kazası ve meslek hastalığı hallerindeki rücuen tazminat mekanizması ile sınırlı tutulmuştur.



rücu edebileceği tutarın sınırını (tavanını) zararın nisabı oluşturur. Halef, meydana gelmiş bulunan zararın ifa ettiği kadarlık kısmı ile sınırlı olmak üzere rücu hakkını kazanır.

Rücu müessesinin çalıştırılabilmesi için SGK'nın zararının rücu edileceği kişinin eylemi ile iş kazası ya da meslek hastalığı şeklinde ortaya çıkan zararlandırıcı fiil arasında uygun bir illiyet bağı bulunması zorunludur. Tazmin yükümlüsü kılınacak kişinin fiili ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmaz ya da rücu tazminatın yöneldiği kişi dışında bir başka kişinin kastı ya da ağır kusuru, zarar görenin kastı ya da ağır kusuru, olayın kötü tesadüf yahut kaçınılmazlık sonucu meydana gelmesi gibi illiyet bağı kesen hallerin bulunduğu yargı yerinde ispatı halinde rücu tazminat talepleri hâkimce reddedilecektir. Başka bir deyişle, daha önce anlattığımız üzere, rücu müessesesinde de tazminat hukukunun genel ilkeleri gereğince sorumluluğu kesen haller dikkate alınmaktadır.

Buna ilave olarak, rücu müessesinin işletilmesi, rücu tazminat talebinin yöneleceği kişinin kastı veya kusuru bulunması şartıyla mümkündür. Başka bir deyişle SGK'ca karşılanan zararların oluşmasında kusur sorumluluğunun bulunması esastır. Buradaki dar anlamı ile kasıt failin işlediği fiili sonuçlarını öngörerek, bilerek ve isteyerek işlemesini, kusur ile failin işlediği fiilin özen yükümlülüğünün ihmali sonucu meydana gelmesini ifade eder. Kastı veya kusuru bulunmadığını hukuk nezdinde ispatlayan kişi zarara muharrik fiil ile zararlandırıcı sonuç arasında uygun illiyet bağı kurulsa dahi rücu tazmin yükünden kurtulacaktır.

Zararlandırıcı olaya neden olan fiilin/fiillerin birden fazla kişi tarafından işlenmesi halinde her bir fail kendi kusur oranınca rücu tazmin sorumlusu olacaktır. Uygulamada her bir failin ne kadar kusurlu olduğu 5510 sayılı Kanun yönünden yetkili denetim elemanları olan SGK Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yapılacak denetim sonucu SGK tarafından tespit edilmekte ve ilgililere kusurları oranınca borç tahakkuk ettirilerek bir ay süreli ödeme emri gönderilmektedir. Mahkeme aşamasında ise kusur oranı hâkim veya bilirkişi tarafından teknik inceleme sonucu tespit olunur. Şu kadar ki, mevcut SGK uygulaması açısından yapılan soruşturmalarda tespit edilen kusur oranları dikkate alınarak müşterek müteselsil sorumluluk esasına göre takip ve dava edilmektedir (SGK 2021c). Bu kapsama SGK'nın denetim ve kontrol ile yetkili görevlilerince ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince soruşturulan olaylar hakkında tanzim olunan raporlarda veya kesinleşmiş mahkeme kararlarında belirlenen kusur oranları dikkate alınarak, SGK hukuk müşavirliklerince müşterek ve müteselsil sorumluluk esasları doğrultusunda dava/icra yoluna başvurulmaktadır (Ayrıntılar için bkz: SGK 2021c).

Son olarak, şunu belirtmek gerekir ki, rücu mekanizmasının işletilebilmesi temelde ve kural olarak kusur sorumluluğuna dayansa da, sosyal güvenlik hukuku gereğince rücu talebini haklı kılacak bazı özel sorumluluk halleri de tanımlanmıştır. İş kazası veya meslek hastalığı şeklindeki olayın meydana gelmesinde kastı veya kusuru bulunmasa dahi, sosyal güvenlik hukuku gereğince getirilen özel düzenlemeler dolayısıyla ilgilinin yüz yüze kalabileceği rücuen tazminat taleplerini ilerleyen kısımlarda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

### **3.2. İş Kazası veya Meslek Hastalığı Hallerinde Rücu Mekanizmasının Tarihsel Olarak Gelişimi**

SGK'nın iş kazası veya meslek hastalığı şeklindeki zararlandırıcı olaylar nedeniyle yaptığı masraf ve giderlerin rücuen tazminat mekanizmasına konu olmasının esasları ve sonuçlarını daha iyi anlayabilmek için rücu mekanizmasına Türk sosyal sigortalar hukukunun gelişimi açısından tarihsel bir perspektif ile bakmak zorunludur.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu öncesinde sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar giderlerinin rücu edilmesi ile ilgili düzenlemeler çeşitli sosyal güvenlik kanunlarında düzenlenmiş bulunmakta idi. Bu çerçevede 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun mülga 10, 26, 27, 28, 29, 39, 110 ve 111 inci maddeleri; 1479 sayılı Kanun'un mülga 63 üncü maddesi, 5434 sayılı Kanunun mülga 129 uncu maddesi ile çeşitli hallerde rücu müessesesi düzenlenmiş bulunuyordu.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında değerlendirilecek olur ise, SGK'nın (o dönemki muadili olan kurumlardan Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)'nın) rücu hakkı, 506 sayılı Kanunun 26 ncı maddesinde düzenlenmiş idi. Anılan 26 ncı madde rücuen tazminata konu olacak tutarı “Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı” ile tanımlamıştı. Ancak rücuya konu edilebilecek bu tutar “sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlar” ile sınırlandırılmış bulunmakta idi.

506 sayılı Kanundaki rücu miktarını belirleyen “Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı” ibaresi çeşitli kereler Anayasa yargısına konu olmasına karşın, Anayasa Mahkemesi söz konusu ibareyi Anayasa'ya aykırı bulmayarak onamıştır (Anayasa Mahkemesi, 1972).

SGK'nın rücu hakkının basit rücu hakkı olduğunu savunan görüşlerin aksine (Bakınız: Tuncay ve Ekmekçi, 2005: 439), Yargıtay bir içtihadı birleştirme kararında SGK'nın rücu hakkını külli halefiyete oldukça yakın bir şekilde

yorumlamış, SGK’ca uygulanan rücu hakkının kanundan kaynaklanan ve temelinde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikte spesifik bir haleflik olduğunu belirtmiştir (Yargıtay, 1994, 1954a, 1954b; ayrıca bakınız: Yargıtay, 2007b).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi öncesinde sosyal güvenlik kurumlarının rücu hakkının basit rücu hakkına mı dayandığı yoksa külli halefiyet ilkesinden mi neşet ettiği konusunda uzunca bir süre hukuki tartışma yaşanmıştır (Bkz.: Yargıtay, 2007b; Halefiyet ile basit rücu arasındaki farkın ayrıntılı bir tartışması için bkz.: Nomer 1997). SGK’nın (o dönemeki müteakabili olarak SSK’nın) rücu hakkı; 506 sayılı Kanunun 26 ncı maddesindeki külli halefiyet ilkesi (zarar görenin halefi sıfatına haiz olması) uyarınca; hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği maddi zarar (tavan) miktarı ile sınırlı iken, Anayasa Mahkemesinin; 21.03.2007 gün ve 26649 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan kararıyla anılan maddedeki “... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere...” bölümünü Anayasaya aykırılık nedeniyle iptal etmesi sonrasında durum değişmiştir. İptal kararı sonrasında SGK’nın rücu hakkı, yasadan doğan, sigortalı ya da hak sahiplerinin hakkından bağımsız, kendine özgü basit rücu hakkına dönüşmüş, bu ise maddi zarar (tavan) hesabı yapılması gereğini ortadan kaldırmış ve hukuki durumun bu haliyle yorumlandığında bağlanan gelirden katsayı artışı dolayısıyla meydana gelebilecek artışların istenilemeyeceği sonucuna ulaşılmasını getirmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2007; bkz. Yargıtay, 2008b, 2008a, 2010a).

Anayasa Mahkemesi’nin kararı sonrasında rücu tazminata konu edilebilecek tutar, zararlandırıcı sigorta olayı sebebiyle, sigortalı veya hak sahiplerine SGK tarafından bağlanan gelirin (bağlandığı tarihteki) ilk peşin sermaye değerinin, tazmin sorumlularının kusuruna isabet eden miktarıyla sınırlanmıştır (Yargıtay, 2008a). Yargıtay’ın anılan içtihadı rücu tavanı olarak maddi zarar hesabı yapılması gerekliliğini ortadan kaldırmış olduğu gibi, tazmin sorumlusunun, sigortalıya ya da hak sahiplerine yapmış olduğu, her türlü ödeme ve ibranın SGK’nın rücu alacağından düşülmesi imkânını da ortadan kaldırmıştır (Yargıtay, 2008a). Keza, SGK’nın külli halefiyet sıfatının ortadan kalkması ile birlikte, daha önce tazmin sorumlularına karşı açılan kusur ve hesap raporlarının rücu davasında bağlayıcılığı kalmamış, davadaki kıymetli güçlü delil niteliğine düşmüştür.

Belirtmek gerekir ki, Anayasa Mahkemesi’nin kararı, bir kez rücu müessesesi işletildikten sonra ileride gelirlerde ve katsayılarda meydana gelebilecek artışların tekrardan rücu konusu edilememesi ile de ilgilidir. Anılan Anayasa Mahkemesi kararı ile 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihe kadarki dönem içerisinde de iş kazası sigortalının tedavisi devam ediyor ve bu tedavi ile ilgili sarf giderleri ileride de çıkmaya devam edecek ise veyahut da iş göremezlik derecesi ileride artacak olur ise bu nedenle artan gelirlerdeki

ilave tutar dolayısıyla tekrardan tazmin edilmemiş bulunan kamu zararı (yeni ortaya çıkan zarar) rücu konusu edilebilmiştir.

### **3.3. Basit Rücu Hakkı ile Külli Halefiyet İlkesine Dayalı Rücu Hakkının Farkı**

Yukarıdaki hukuki tartışmalar 5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmesi ile ortadan kalmıştır. 5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesi sonrasında SGK'nın sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı ve ilerde yapılması gereken ödemeler ve Kurum'ca bağlanan ilk peşin sermaye değerli gelir toplamı ile sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri maddi zarar tavanından düşük olanın Kurumca istenebilmesi mümkün hale gelmiştir (Üsküdar 1. İş Mahkemesi, 2010 [Onama kararı: Yargıtay, 2010a]).

Buna karşın söz konusu hukuki tartışma 2008 Sosyal Güvenlik Reformu sonrasında dönem için anlamsız ve gereksiz değildir. Zira doğuracağı sonuçlar itibariyle SGK'nın rücu müessesine yaklaşımlardan basit rücu hakkı ile kanuni halefiyet (külli halefiyet) ciddi farklar ortaya çıkartmaktadır. Bu tarihsel gelişim nedeniyle 5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihi öncesinde gerçekleşen iş kazaları eski hukuki hal geçerli olmakta; daha açık bir ifade ile 01.10.2008 öncesinde oluşan iş kazaları için SGK'nın halefiyet ilkesini iptal eden ve dava hakkını kendine özgü basit rücu davasına dönüştüren Anayasa Mahkemesi kararı gereği SGK'nın yaptığı ilk peşin sermaye değerli gelir ile yaptığı ödemelerden işverenin kusuruna isabet eden miktarın talep edilebilmesi, gelirdeki artışların ise talep edilememesi uygulaması sürmektedir (Üsküdar 1. İş Mahkemesi, 2010 [Onama kararı: Yargıtay, 2010a]). 01.10.2008 sonrası için ise külli halefiyet ilkesi esas alınarak hesaplama yapılması gerekmektedir.

Basit rücu hakkında, hak rücu hakkı sahibinin şahsında doğduğu anda alacak muaccel hale gelecek, böyle olunca da zamanaşımı süresi hakkın doğduğu andan itibaren işlemeye başlayacaktır (Kurt, 2013: 169). Şöyle ki, "rücu hakkı; başkasına ait bir borcu yerine getiren kişinin mal varlığında meydana gelen kaybı gidermeye yönelik, tazminat niteliğinde bir talep hakkıdır. Alacaklıyı tatmin eden kişi, alacaklının hakkından bağımsız kendi şahsında doğan bir hak elde etmektedir. Bunun sonucu olarak da rücu hakkı bu hakka sahip olan kişinin şahsında doğduğu anda muaccel olur. Bu nedenle, rücu hakkı için hakkın doğduğu andan itibaren zamanaşımı süresi işlemeye başlamaktadır" (Yargıtay, 2012c).

Yargıtay'ın belirttiği üzere; “halefiyette ise, halef olan kişi alacaklıyı tatmin ettiği anda yeni bir hak elde etmemekte, alacaklıya ait olan hakkı kanundan dolayı olduğu gibi devralmaktadır. Bu nedenle, böyle bir alacak için de daha önce zamanaşımı işlemeye başlamış ise, alacak halef olan kişiye intikal etmesine rağmen işlemeye devam eder. Zira daha önceden muaccel olmuş alacağın yeniden muaccel olması ve yeni bir zamanaşımının işlemeye başlaması mümkün değildir. Salt halefiyet halleriyle Kanunun rücu hakkı verdiği haller arasındaki en önemli fark, birincisinde alacaklıya ait bir hakkın intikal etmesi, ikinci halde ise. rücu hakkı sahibinin şahsında yeni bir hakkın doğmasıdır. Halefiyetin temelde bir rücu hakkına dayanmadığı hallerde alacak hakkı daha önce işlemeye başlayan zamanaşımıyla birlikte intikal eder ikinci halde ise, rücu hakkı sahibi lehine, alacaklının hakkından bağımsız yeni bir hak meydana geldiğinden, bu andan itibaren yeni bir zaman aşımı işlemeye başlayacaktır” (Yargıtay, 2012c).

Rücu talebi bakımından zamanaşımı süresinin, “haksız fiilin meydana geldiği tarihten itibaren işlemeye başlaması mümkün değildir. Çünkü haksız fiilin meydana geldiği tarihte henüz rücu alacağı doğmamıştır” (Yargıtay, 2012c). Henüz rücu'a konu edilebilecek bir alacağın doğmadığı bir döneme zamanaşımı süresinin işlemeye başlaması tutarlı olmadığından, rücu alacağı bakımından on yıllık uzun zamanaşımı süresi de rücu alacağının doğduğu ve muaccel olduğu an olan alacaklıya tazminatın ödendiği tarihten itibaren işlemeye başlamalıdır (Kurt, 2011: 149).

Yukarıda da açıklandığı üzere, “rücu hakkı; başkasına ait bir borcu yerine getiren kişinin mal varlığında meydana gelen kaybı gidermeye yönelik, tazminat niteliğinde bir talep hakkı olduğundan, alacaklıyı tatmin eden kişi, alacaklının hakkından bağımsız kendi şahsında doğan bir hak elde etmektedir. Bunun sonucu olarak da rücu hakkı bu hakka sahip olan kişinin şahsında doğduğu anda muaccel olur. Bu nedenle, rücu hakkı için hakkın doğduğu andan itibaren zamanaşımı başlamaktadır. Diğer bir deyişle; davacının rücu davasını açabilmesi için belirlenen tazminatın ödenerek paranın davacıdan çıkmış olması gerekir” (Yargıtay, 2012c).

#### **4. RÜCUEN TAZMİNAT KAPSAMINA GİREN ZARARLARIN TANIMLANMASI VE HESAPLANMASI**

Rücu mekanizmasının uygulanmasının iki unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlardan ilki “sorumluluk” ve bunun tespiti iken ikincisi unsur ise tazmin konusu edilecek zarar ve bunun hesaplanmasıdır. Sorumluluk unsuru SGK tarafından “kusur tespiti” adı altında incelenirken zarar unsuru ise kanunda getirilen sınırlamalar dikkate alınarak tespit edilir. Kusur tespiti zarar talebinin kime ve ne kadar yöneltileceği sorusuna cevap verirken zarar tespiti ise hangi bedelin tazmin konusu edileceğine cevap vermektedir.

##### **4.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Oluşan SGK Zararlarının Kapsamı**

İş kazası ve meslek hastalığı şeklindeki zararlandırıcı olaylar sonucu sigortalılarına sosyal sigortacılık ilkesi gereğince çeşitli masraf ve ödemeler yapan SGK, rücuen tazminat mekanizması ile bu masraf ve ödemeleri ilgililere yansıtmaktadır. Bu noktada, ele alınması gereken en önemli konu rücuen tazminat kapsamına giren zararların kapsamının netleştirilmesidir. Rücuen tazminatın uygulanabilmesi için hangi zararların rücuen tazminata konu edilebileceği ve bu zararların nasıl tespit ve hesap edileceği önem arz eder.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan SGK zararlarının tespitinde, aynen bu olayların meydana gelmesinden zarar gören sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek masraf ve ödeneklerin hesaplanmasında olduğu gibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun hükümleri esas tutulmaktadır. Bu kapsama, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu SGK tarafından yapılan masraflardan;

-SGK tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler,

-Sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı,

rücu konusu edilebilecektir. Şu kadar ki, bu tutarların sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olarak rücu konusu edilebilmeleri mümkündür (5510: m. 21).

Bu çerçevede, tedavi giderleri (m. 63), yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri (m. 65), geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri (m. 18-19), ölüm geliri (m. 20), cenaze ödeneği (m. 37) gibi 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan sair SGK masrafları rücuen tazminat konusu olabilecektir (Şakar, 2013).

İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına tutulan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak gelirin başladığı tarihteki peşin sermaye değeri ile hesaplanacağını vurgulamak gerekir. Peşin sermaye değeri, SGK'ca

yapılan giderlerin yaş, kesilme ihtimali ve Kurumca belirlenecek iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarı ifade eder (5510: m. 3). Peşin sermaye mekanizması, SGK'nın gelecekte yapacağı ödemeler nedeniyle yüz yüze kalacağı zararın bugünkü değere dönüştürülmesi ve bugün talep edilebilir hakkaniyet ölçüsüne uygun bir miktara indirgenebilmesi için kullanılan bir mekanizmadır. Peşin sermaye değerleri tablo halinde 5510 sayılı Kanun'un alt mevzuatından olan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu İle Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ'de düzenlenmiştir (Bakınız: SGK, 2008: Ek 1- Ek 6; peşin sermaye değerinin hesabı ile ilgili ayrıca bakınız: Tural, 2009).

Rücu tazminatı konu olan SGK alacaklarından,

-Tedavi masrafları, gündelik gibi giderler için sarf tarihinden,

-Geçici iş göremezlik ödenekleri ve ödenek şeklindeki diğer ödemeler için SGK'ca ödeme tarihinden,

-Sürekli iş göremezlik geliri için ise SGK'nın onay tarihinden itibaren,

başlamak üzere 5510 sayılı Kanununun 89 uncu maddesine göre sigorta primlerine uygulanan esaslarla gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır (5510: m. 93). Bu tarihler yalnızca gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanacak tarihi ifade etmez, aynı zamanda tazminat ve rücu davaları için zamanaşımı sürelerinin başlangıcını da ifade eder (5510: m. 93).

89 uncu madde gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı, 88 inci maddede belirtilen ödeme süresinin son gününü takip eden günden itibaren uygulanır (5510: m. 93). Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer SGK alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir (5510: m. 89).

Özel bir durum olarak; eğer iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik ödeneği almayı hak eden sigortalının yapılacak kontrol muayenesi sonucunda sürekli iş göremezlik derecesi değişirse yeni durum üzerinden yapılacak hesaplama göre ilave rücu miktarına hükmedilmesi mümkün bulunmaktadır. Bu kapsama; sürekli iş göremezlik derecesinin azalması durumunda yeni oran üzerinden ilk gelir başlangıç tarihi itibarıyla yeniden bir peşin sermaye değeri hesabı yapılacak ve bu tutara gelir başlangıç tarihinden sürekli iş göremezlik derecesinin düştüğü tarihe kadar ödenen gelirin, yüksek iş göremezlik oranı ile düşen iş göremezlik oranı arasındaki fark iş göremezlik oranına karşılık gelen miktar ilave edilerek; sürekli iş göremezlik derecesinin artması durumunda ise yeni oran üzerinden ilk gelir başlangıç tarihi itibarıyla yeniden bir peşin sermaye değeri hesabı yapılacak ve bu tutardan gelir başlangıç tarihinden sürekli iş göremezlik derecesinin arttığı

tarihe kadar ödenen gelirin, yüksek iş göremezlik oranı ile düşen iş göremezlik oranı arasındaki fark iş göremezlik oranına karşılık gelen miktar düşülerek rücuya konu yapılabilecektir (SGK 2021c).

Belirtmek gerekir ki, SGK rücu mekanizmasını kullanmak üzere doğrudan dava yoluna gitmemektedir. Uygulamada, süreç şöyle işlemektedir: İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık vakaları nedeniyle SGK'nın denetim ve kontrol ile yetkili görevlilerince ya da Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulan olaylar hakkında tanzim olunan raporlarda veya kesinleşmiş mahkeme kararlarında belirlenen kusur oranlarına göre kısa vadeli sigorta servisi tarafından borç tahakkuku yapılarak borca ilişkin gerekli bilgi ve belgeler eklenmek suretiyle işveren/üçüncü kişilerden borç bildirim belgesi ile istenilmektedir. Bu aşamaya “rücu işlemi” denilmektedir. Muhatapça bir ay içinde idari aşamada tahsilatın yapılamaması durumunda SGK alacağının yasal yollardan tahsili için SGK hukuk servisine gönderilmesi, hukuk servisince mali hizmetler sosyal güvenlik merkezi tarafından gönderilen alacak miktarı dikkate alınarak müşterek ve müteselsil sorumluluk esasları doğrultusunda açılacak dava sonucunda elde edilecek mahkeme kararının ilamlı icra takibine konu edilmesi söz konusu olmaktadır (SGK, 2021c). Alacağın yasal yollardan tahsili için yapılacak bu ikinci sürece de SGK uygulamasında “rücu davası” denilmektedir.

#### **4.2. Cenaze Ödeneğinin Rücu Davasına Konu Edilmesi**

Cenaze ödeneği, kapsama giren sigortalıların ölümü nedeniyle geride kalan hak sahiplerine verilen bir sosyal sigortalar ödeneğidir (5510: m. 37). Cenaze ödeneği, ölen kişinin kefen, defin gibi cenaze masraflarının karşılanmasına yöneliktir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenmektedir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Cenaze ödeneğinin bu sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, cenaze ödeneğini geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafi yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenmektedir (5510: m. 37)<sup>5</sup>.

Cenaze ödeneği de 5510 sayılı Kanuna dayalı olarak yapılan diğer ödemeler gibi rücu edilebilecek tutarlar içerisindedir.

5 SGK Yönetim Kurulunca alınan 25.12.2009 tarihli ve 2009/407 sayılı karar ile 2010 yılından başlamak üzere, cenaze ödeneğinin her yıl bir önceki yıl için Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından açıklanan Tüketicici Fiyatları Endeksi (TÜFE) değişim oranında artırılmasına, bu şekilde hesaplanarak bulunacak rakamlardaki kuruluşların liraya iblağ edilmesine ve konunun Bakan onayına sunulmasına karar verilmiş; bu karar ise 31.12.2009 tarihli ve 179679 sayılı Bakanlık Makamı Olur'u ile onanmıştır (SGK, 2009, 2014; ÇSGB, 2009).



### 4.3. SGK'nın Rücu Edeceği Kurum Zararının Tespiti ve Tavan Uygulaması

5510 sayılı Kanun iş ilişkisinin iki tarafından biri olan işverene (ve işveren vekillerine) rücu alacağı açısından özel bir önem vermiştir. Kanun işverenlerin sorumluluğunu özel olarak tanımlamış ve bu sorumluluğu 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki işçi sağlığına ve iş güvenliğine dair hükümlere raptederek işverenin hassaten üçüncü kişilerden farklı olarak sorumlu tutulabilmesinin yolunu açmıştır.

Bu çerçevede iş kazası ve meslek hastalığı;

- İşverenin kastı ya da,
- İşverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi; başka bir deyişle ihmali ya da kusuru,

sonucu meydana gelmişse, SGK'ca sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken her türlü ödeme ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, SGK'ca işverene ödettirilmektedir (5510: m. 21)<sup>6</sup>.

Burada, Kanun metninde geçen, “her türlü ödeme ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere” ibaresi işverene yöneltilebilecek bireysel tazmin taleplerini olmasa da rücu tazminat taleplerinin sınırını çizmektedir.

Öncelikle “her türlü ödeme” ibaresinin kapsamına geçici iş göremezlik ödemeleri, sağlık yardımları, harcırah ve gündelikler ile cenaze ödeneği gibi her türlü sosyal güvenlik masrafı girer.

İkinci olarak “başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı” ibaresi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işverene rücu uygulandıktan sonra, ileride gelirlerde ve sosyal güvenlik yardımlarında yapılacak artışların tekrardan işverenden istenebilmesine, başka bir deyişle tekraren rücu ya da rücuya rücu uygulanabilmesine, imkân tanımamakta; rücu'un iç tavanı olarak “gelirin bağlandığı tarihteki peşin sermaye değerini” kabul etmektedir (Geçer, 2008; Okur, 2007; Anayasa Mahkemesi, 1976; tartışma için bakınız: Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 371-373; ayrıca karşılaştırmak için bakınız: Anayasa Mahkemesi, 2007).

6 Karşılaştırma yapmak bakımından, 5510 sayılı Kanun öncesinde yürürlükte bulunan 506 sayılı Kanunun rücu müessesesine yaklaşımına bakmakta fayda vardır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun (20.06.1987 tarih ve 3395 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile değişik) 26 ncı maddesinde, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde işverene rücu işlemi yapılabilmesi için “işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu” olmasının arandığı görülmektedir (T.C. Yasalar, 1964).

Son olarak “sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı” ibaresini de değerlendirmek gerekir. Rücu dış tavanı olarak da bilinen çerçeveyi çizen bu ibare işverenden talep edilebilecek unsurlar dışındaki unsurların rücu konusu edilmeyeceğinin altını çizerek rücuya konu olabilecek tutar ile ilgili bir hakkaniyet sınırı getirmiştir (Turan 2010). Bu ibare söz konusu olmasa ileride gelirlerde ve sosyal güvenlik yardımlarında katsayılardaki artışlar, enflasyon düzenlemesi gibi nedenlerle yapılan her türlü artışın sonsuza dek rücuya konu edilebilmesi söz konusu olurdu. Ancak “sigortalı ve hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutar” olan maddi zarar rücuen tazminata bir üst sınır (tavan) getirir.

## **5. RÜCUEN TAZMİNAT MEKANİZMASININ UYGULAMA ESASLARI AÇISINDAN SORUMLULUK TESPİTİ**

Rücu mekanizmasının uygulanmasının iki önemli unsuru olan zararın hesabı ve kapsamı ele alındıktan sonra diğer önemli unsur sorumluluk oranının tespiti ve sorumluluğu kesen hallerden hassaten özel bir durum olarak kaçınılmazlık halinin değerlendirilmesidir.

### **5.1. İşveren Açısından Rücu Müessesinin İşletilebilmesi İçin Aranacak Kasıt ve Kusurun Tespiti**

Rücuen tazminat mekanizmasının yalnızca işverene değil işveren vekili, işçiyi geçici olarak devralan işveren, alt işveren, diğer çalışanlar veya üçüncü kişilere de yöneltebilecek bir mekanizma olduğunu daha evvel belirtmiştik. Bunlardan işveren sıfatına sahip olanların kasıt ve kusurunun tespiti müstakil olarak ele alınmalıdır. Zira, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini de göz önüne alarak işverene iş kazası veya meslek hastalığı hallerinde özel olarak sorumluluk yükletmiş ve kanunda işverenin sorumluluklarını hassaten saymıştır.

Bu nedenle SGK’ca uygulanan rücu mekanizmasının yönelebileceği kişilerden iş sözleşmesinin tarafı olan ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden yasal sorumlulukları bulunan işveren ve işveren vekilinin (asıl işveren, alt işveren veya geçici olarak devralan işveren ve işveren vekillerinin) sorumluluklarını ayrıca ele almak zorunludur.

İşveren ve işveren vekili açısından rücu müessesinin işletilebilmesi için zaruri olan iki muharrrik unsur bulunur: İş kazası veya meslek hastalığı sonucu rücu uygulamasının yapılabilmesinin ilk unsuru bu istenmeyen olayın işverenin kasıtlı bir hareketi sonucu meydana gelmesidir. Eğer kasıt söz konusu değil ise bu kez de olayın meydana gelmesinde ihmal yani kusur aranacaktır. Kusur yok ise rücu sorumluluğundan söz edilemez (Yargıtay, 2013c).

İşverenin kastı ibaresi; işverenin sonucunu öngörerek, bilerek ve isteyerek sigortalının kazaya uğramasını ya da meslek hastalığına tutulmasını sağlayacak emri vermesi ya da işleri yaptırması şeklinde açıklanabilir. Kasıt, iş kazası veya meslek hastalığına işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir ki zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kastı ortadan kaldırmaz (SGK, 2011: 28; SGK, 2008: m. 5). İşverenin eylemi, hukuk düzeni tarafından düzenlenmemiş veya yasaklanmamış bir fiil olmasına karşın, işverenin yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi ya da ihmali veya ağır ihmali SGK'ya karşı sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır (SGK, 2008: m. 5).

İşverenin sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ise “ihmal” ve “ağır ihmal” hallerini de kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliğine dair tüm tedbirleri almamış olması halini ifade eder. İhmal, hukuka aykırı sonucu istememek ile birlikte, bu istenmeyen sonucun oluşmasını önleyecek gerekli özenin gösterilmemesi halidir. Bu halde kasıt aranmaz, yalnızca olayın meydana gelmesinde var olan bir özensizliğe ve ihmale bakılır. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi ile işverenin ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmayacaktır (SGK, 2011: 27).

Yerleşmiş Yargıtay içtihatları işverenin ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluklarını ele alırken geniş bir yorumu benimsemiş, işverenin günün teknik, teknolojik ve ilmi seviyesinde alınması gereken her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirini almasını esas kabul etmiştir. İşveren, bilgisizliği veya tecrübesizliğini, yerleşmiş işyeri teamüllerini, aynı sektördeki işyerlerinde de görülen yerleşik iş kültürünü, bütçe kısıtlarını, iş güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından satın alınmasını ve benzeri nedenleri öne sürerek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerinden kurtulamaz. Keza, işverenin işyeri dışındaki iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden hizmet alması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır (6331 s.K., m.4).

İşveren işçinin davranışlarının kusurlu olmasını dahi sorumluluktan kurtulma beyyinesi olarak öne süremeyecektir. Zira, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemeyeceği” ilkesini getirmiştir (6331 s.K. m.4). Yerleşmiş Yargıtay içtihatları iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymak konusunda işçinin ihmal, kusur, kasıt veya bilgisizliğinin dahi son kertede işverenden kaynaklandığını belirtir. Bu yaklaşım işverenin “davranış değiştirici eğitim” vermesini, gerekli hallerde işçiyi “tamamlayıcı eğitime tabi tutmasını”, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ısrarla uymayan çalışana iş hukuku yaptırımlarını uygulamasını ve gerekirse fesih haklarını kullanmasını ister. İşverenin idare serbesti ve gözetim yükümlülüğü özellikle iş sağlığı ve

güvenliği alanında işverene oldukça geniş sorumluluklar paketi yükler (Esen 2012a). İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi halinde bu anılan sorumlulukların işverence yerine getirilip getirilmediği SGK'ca işverene yöneltilecek rücuen tazmin taleplerinde kusur oranının belirlenmesinde kullanılır.

Yukarıdaki hükümlerden anlaşılacağı üzere Türk sosyal sigortalar hukuku ve yerleşik içtihat işveren ve işveren vekiline sadece kusur sorumluluğu değil aynı zamanda risk sorumluluğu da yükletmiştir. Bu bağlamda işverenin sorumluluğunun tespitinde, objektif sorumluluk ve sübjektif sorumluluk bir arada ele alınacak, bazen bu iki sorumluluğun üst üste bindiği haller özel olarak ele alınacaktır.

Ancak, şunun altını çizmek gerekir ki, işverenin sorumluluğunun tespitinde “kaçınılmazlık ilkesi” dikkate alınır. Özel olarak üzerinde durulması gereken kaçınılmazlık ilkesini ilerleyen kısımlarda ele alacağız.

Öte yandan, işverenin zarara neden olan hukuka aykırı fiilin sonuçlarını önceden sigortalılara söylemiş olması, başka bir deyişle sigortalıları tehlikeli duruma bilgilendirerek ve onayını alarak sokmuş olması, işverenin hukuki sorumluluğunu etkilemez. Ancak, tehlikeli duruma sonuçlarını öngörerek, bilerek ve isteyerek girmesi halinde sigortalının da kusurundan söz etmenin mümkün olacağı açıktır. Bir örnek ile açıklayalım:

**Örnek 1:** *İşveren, elini makineye kapılabileceğini bile bile, çalışanı, çalışır haldeki makineyi tamire zorlamıştır. Bu esnada makinenin elektriği kesilmediği gibi dönen aksam da durdurulmamıştır. Tamir sırasında işçi elini dönen aksama kaptırarak malul hale gelmiştir. Olay iş kazasıdır. İşçiye zarar göreceğini bile bile kasten emir veren işveren sorumlu tutulacaktır. Öte yandan riski bilmesine rağmen bu emre itaat eden ve makul bir insandan beklenen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmayan işçi de belirli bir oranda sorumluluk yükletilebilecektir. Sorumluluk oranlarının tespitinde somut olayın analizi önem kazanacaktır.*

Yukarıdaki örnekten anlaşılacağı üzere olayın meydana gelmesinde kazalı (zarara uğrayan) sigortalının da kasıt ya da kusurunun olabilmesi olasıdır. Başka bir ifade zararlandırıcı olaya karışan tüm insan unsurlarında olduğu gibi sigortalının da kusur veya kasıt ile kaza veya hastalığa neden olabilmesi mümkündür. İşçinin tam kusurlu olduğu bir kazada olayın meydana gelmesindeki tek muharrik unsur işçi iken, işverenin tam kusurlu olduğu bir kazada ise olayın meydana gelmesindeki tek muharrik unsur işverendir. SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığı soruşturulurken işçi de kusur oranı verilebilecek kişiler arasındadır.

## 5.2. 5510 sayılı Kanun'da Özel Olarak Düzenlenmiş Kusursuz Sorumluluk Halleri

İş kazası veya meslek hastalığı hallerinde işverenlerin kusur sorumluluğu yanında iş sağlığı ve güvenliği yönünden yükümlülüklerinden neşet eden bir kusursuz sorumluluğu (risk sorumluluğu) da bulunduğunu belirttik. Öte yandan 5510 sayılı Kanun işverenler ve sigortalılar açısından özel olarak bazı kusursuz sorumluluk hükümleri de tanımlamış bulunmaktadır.

Rücu mekanizmasının işletilebilmesinin kriteri olan kasıt veya kusur halinin aranmadığı bazı istisnalar, 5510 sayılı Kanunda yer almaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

**(1) İş kazası veya meslek hastalığı bildiriminin yasal süresi içerisinde yapılmaması:** Kanuna göre iş kazasının veya meslek hastalığının, yasal süresi içerisinde işveren tarafından SGK'ya bildirilmemesi halinde<sup>7</sup>, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, işverenin iş kazası ya da meslek hastalığının oluşumunda kastı ya da kusuru aranmaksızın, SGK'ca işverenden tahsil edilecektir (5510 s.K., m. 22).

**(2) Bildirim üzerine yapılacak soruşturma sonucunda bildirilen hususların gerçeğe uymadığının tespiti veya olayın iş kazası veya meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları olan SGK Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma**

<sup>7</sup> İş kazasının yasal bildirim süresi şöyle tespit edilir: 5510 sayılı Kanunun m.4/1-(a) bendi kapsamında ve 5 inci maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ya da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası bildirimini yapılması gerekmektedir. Bu süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar. 5510 sayılı Kanunun m. 4/1-(a) bendi kapsamında olan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde bildirim yapılması gerekmektedir. Bildirimin şekli şartı bulunmaktadır. Bildirimin "İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi" ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile SGK'ya bildirilmesi gerekir (5510 s.K. m. 13).

Meslek hastalığının yasal bildirim süresi ise şöyle tespit edilir: Meslek hastalığının 5510 sayılı Kanunun 4/1-(a) bendi kapsamında ve 5 inci maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, 5510 sayılı Kanunun 4/1-(a) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde bildirilmesi zorunludur. Bildirimin şekli şartı bulunmaktadır. Bildirimin "İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi" ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile SGK'ya bildirilmesi gerekir (5510 s.K. m. 14).

İş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri Mali Tatil uygulamasının kapsamı dışında tutulmuş olup, iş kazası veya meslek hastalığının bildiriminin son gününün mali tatile denk gelmesi halinde dahi bildirim süreleri uzamamaktadır (SGK, 2017).

yapılabilmektedir (5510 s.K. m. 13, 14). Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, SGK'ca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil edilmektedir. Keza, meslek hastalığının bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya 5510 sayılı Kanunun m. 4/1-(b) bendi kapsamındaki sigortalıya, SGK'ca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücû edilmektedir.

**(3) Sigortalının işe giriş bildirgesinin yasal süresi içerisinde verilmemesi halinde:** Aynı doğrultuda olarak, sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile SGK'ya bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı SGK'ca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri SGK'ca ödenmekte, ancak bu hallerde SGK'ca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilmektedir (5510 s.K., m. 23).

**(4) 5510 sayılı Kanunun m. 4/1-(b) bendi kapsamındaki sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı bildirimini yapmaması:** Keza, yine aynı maddede 5510 sayılı Kanunun m. 4/1-(b) bendi kapsamında sigortalı olduğu halde, süre içerisinde bildirimde bulunmayanlara, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödeneklerin SGK'ca karşılanmayacağı hükmü konularak, kendi nam ve hesabına çalışanların gelir ve ödeneklerine de bir sınırlama getirilmiştir.

**(5) Sigortalı için sağlık raporu alma zorunluluğuna uyulmaması:** Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, SGK'ca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilmektedir (5510 s.K., m. 21).

**(6) Derhal sağlık hizmetlerine erişimi sağlama zorunluluğu:** İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 5510 sayılı Kanunun 65. madde hükümlerine göre yapılacak masraflar SGK tarafından karşılanır. Bu yükümlülüklerin

yerine getirilmesindeki ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, SGK'nın bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür (5510 s.K., m. 76).

Yukarıda görüldüğü üzere, sigortalılık yahut da iş kazası veya meslek hastalığına yönelik bildirim yasal süresi içerisinde yapılmaması veyahut da bildirim yanlış bilgilerle yapılması ya da iş sağlığı ve güvenliği açısından bazı tedbirlere uyulmaması sosyal güvenlik hukukunca adeta spesifik bir kusur hali olarak düzenlenmiştir (Esen, 2012a). Sosyal sigortalar sisteminin korunması ve beyan esasına dayanan sistemin güçlendirilmesi amacına matuf bu düzenleme pratikte işverenlere çok geniş bir kusursuz sorumluluk alanı oluşturmaktadır.

Yargıtay işverene “süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan” dolayı sorumluluk yükleyen bu düzenlemeyi geniş değil dar şekilde yorumlamakta, sigortalı bildirim yasal süresinden sonra yapılırsa dahi, “zararlandırıcı sigorta olayı işe giriş bildirgesinin verildiği veya çalışmanın SGK’ca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmiş ise; işverenin kusursuz sorumluluğu yoluna gidilemeyeceği” yönünde içtihat geliştirmiştir (Yargıtay, 2021). Daha açık bir ifade ile kayıt dışı istihdam dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığında kusur aranmaksızın işverene sorumluluk yükletilebilmesi için iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının tespit edildiği tarih itibarıyla halen SGK’ya bildirim yapılmaksızın çalıştırılıyor olması aranılmaktadır. Zararlandırıcı olay tarihinde işverence geç bildirim yoluyla yahut da SGK tarafından denetim ve sair yöntemlerle tespit edilmiş ve artık kayıt altına alınmış olan bir sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına tutulması halinde işverene “süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan” dolayı sorumluluk yüklenmez.

Yargıtay’ın “süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan” dolayı işverenin kusursuz sorumluluğuna hakkaniyet indirimi uygulanması gerektiği konusunda son dönemlerde gelişen içtihatları da bulunmaktadır. Buna göre, Yargıtay zararlandırıcı sigorta olayının olduğu tarihte SGK’ya bildirim yapılmaksızın çalıştırılıyor olma halinde dahi işverenin kusursuz sorumluluğunun sigortalının ve üçüncü kişilerin müterafik kusurları da nazar alınarak 6098 sayılı Kanununun 51 ve 52 inci maddeleri uyarınca %50’den az olmamak üzere hakkaniyet indirimine tabi tutulması gerektiğine dair son döneme içtihatlar geliştirmiştir (Bkz.: Yargıtay 2021).

### **5.3. Rücuen Tazminat Müessesine Tabi Olan Kişiler ile Rücu Müessesinin İşletilmeyeceği Kişiler**

İş kazası veya meslek hastalığından yalnızca işverenin ve işveren vekilinin değil sigortalının kendisinin, diğer sigortalıların ve üçüncü kişilerin de sorumluluklarına yukarıdaki esaslar çerçevesinde bakılacaktır.

Öte yandan, rücu müessesesi kasıt ve kusur hallerinde tüm ilgililere uygulanan genel bir uygulama olsa da sosyal güvenlik hukuku bazı hallerde ilgililere rücu edilmesine cevaz vermemiştir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez (5510 s.K., m. 21).

Ancak belirtmek gerekir ki Anayasa'nın 129 uncu maddesi hükmü gereğince “memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılacaktır.”

Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, 5510 sayılı Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, SGK'ca rücu edilmemektedir (5510 s.K., m. 21).

#### **5.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu**

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde kusur yalnızca işveren ya da işveren vekilinde olmayabilir. Bazı hallerde kazanın meydana gelmesinde ya da hastalığın oluşmasında üçüncü kişi dediğimiz iş akdinin tarafı olmayan diğer kişiler de sorumlu tutulabilir.

İşveren vekili sıfatına haiz olanlar hariç olmak üzere işyerindeki diğer sigortalıların veya işle ilgisi olmasa dahi zararlandırıcı sonucu fiilleriyle etki eden üçüncü kişilerin sorumlulukları “iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından” neşet etmez. Temel kriter rücuen tazminat sorumluluğu doğacak kişilerin zararlandırıcı olayda kasıt ya da kusuru olup olmadığıdır.

Esasen, iş kazası veya meslek hastalığı hallerindeki kusur tespiti açısından (işveren vekili olanlar hariç tutulmak üzere) diğer çalışanlar da üçüncü kişi olarak kabul edilmektedir. Üçüncü kişi kavramının içerisine işyerindeki diğer çalışanlar, işyeri yöneticileri, işyerine bir çalışanı ziyarete gelenler, işyerinin hammadde, malzeme ve makine tedarikçileri, işle ilgili olmayan diğer kişiler ve benzerleri girer. Anayasa Mahkemesi'nin (2012) belirttiği üzere “üçüncü kişi” kavramı; kazaya, hastalığa veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı ile bunun işvereni dışında kalan tüm kişileri kapsayan geniş bir kavramdır.



İş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasına neden olarak muharrik fiil üçüncü bir kişiden geldiyse yahut da üçüncü kişinin kasti, ihmali ya da kusuru söz konusu ise veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali nedeniyle meydana geldiğinin mahkeme kararı ile tespit edilmiş olması halinde, bu takdirde sorumluluktan bu kişiler de pay alacak, haklarında gerek SGK tarafından rücuen tazminat mekanizması, gerekse de zarar görenlerce maddi ve manevi tazminat talepleri gündeme gelecektir (SGK, 2012: 5). Belirtmek gerekir ki, üçüncü kişiler ancak olayın meydana gelmesinde kendi hisselerine düşen oranca sorumlu tutulabilecektir.

İş kazası veya meslek hastalığında üçüncü kişilerin sorumluluğu özel bir durum arz ettiğinden, bu sorumluluğun oluşumunu örneklerle açıklayalım:

**Örnek 2:** Şehirlerarası uzun yol kaptanlığı yapan sigortalı A, gece yarısı Bolu-Gerede kavşağında kaza yapmış, kaza sonucu sol bacağını kaybederek malul duruma düşmüştür. Yapılan denetimde kaza esnasında ön koltukta oturan yolcu B'nin kaptan şoförü sürekli olarak lafa tuttuğu, içecek ikram ettiği, cep telefonundaki mesajları gösterdiği ve dikkatinin dağılmasına neden olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca kaptan şoförün, işveren C'nin emri ile on iki saatlik uzun yol seyahatinden geldikten sonra dinlendirilmeden uykulu halde tekrar yola gönderildiği tespit edilmiştir. Olayın meydana gelmesinde hem işveren C hem de üçüncü kişi B'nin kusur ve/veya kasti söz konusu olmuştur. Olayda kusurları oranınca ve sorumluluğun büyüklüğüne dikkat edilerek hem işveren C hem de üçüncü kişi B'ye rücu işlemi yapılacaktır. Keza bu kişiler iş kazası sonucu zarar görenin zararlarının SGK tarafından karşılanmayan kısmından sorumlu tutulabilecektir.

**Örnek 3:** Plastik enjeksiyon atölyesinde çalışan sigortalı D, elinin pres makinesinde sıkışması sonucu sağ elini bileğinden kaybederek malul duruma düşmüştür. Yapılan incelemede pres makinesinde bulunan hareket sensörünün daha fazla kalıp üretebilmek ve siparişi yetiştirebilmek için, işveren F'den habersiz olarak, kısım şefi E tarafından devreden çıkartıldığı anlaşılmıştır. SGK tarafından yapılacak incelemede çalışan E'nin kusur oranı tespit edilecek ve kusur oranınca rücu tazminatı talep edilecektir. Öte yandan, bu olayda pres makinesinde yapılan değişiklikten işverenin haberi olmasa dahi, gözetim ve denetim borcunu yerine getirmemiş olan işveren F'ye de kusur oranı çıkartılacağını özel olarak belirtmek gerekir, zira somut olayda risk sorumluluğu bulunduğu açıktır.

**Örnek 4:** Sigortalı E işyerinde bulunduğu sırada işyerine gelen hasmı F tarafından vurularak öldürülmüştür. Olay işyerinde gerçekleştiği için iş kazasıdır. SGK müfettişince yapılan incelemede işverenin olayda herhangi bir kusuruna rastlanılmamıştır. Somut olayda risk sorumluluğundan söz edilemeyeceği ve üçüncü kişinin ağır kusuru olduğu için işveren ile olay

*arasındaki illiyet bağı kesilmektedir. Öte yandan olayda sorumlu olan F hem ölen sigortalının geride kalanlarına bağlanacak ölüm gelirinin peşin sermaye değerinin kanunda belirtilen kısmından, hem de diğer SGK masraflarından sorumlu tutulacak, hakkında rücu mekanizması işletilecektir. Keza, ölen sigortalının geride kalanları da sorumlu F'den SGK'ca karşılanmayan zararlarını ve manevi zararlarını talep edebilir. F'in Türk Ceza Kanunu uyarınca cezai sorumluluğu ise ayrıca şahsın hapis cezası alması ile sonuçlanacaktır.*

### **5.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Üçüncü Kişilere Rücu Mekanizmasının Uygulanması**

Uygulama açısından rücu mekanizmasının üçüncü kişilere yöneltilmesi işverene yöneltilmesindeki usulden farklıdır. İş kazası veya meslek hastalığında üçüncü kişilerin kusuru söz konusu ise rücu mekanizması şu şekilde çalıştırılacaktır:

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortaliya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemelerin tamamı ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Türk Borçlar Kanunu mucibince rücu edilmektedir (5510 s.K. m. 21; SGK, 2011: 29-30).

Burada belirtmek gerekir ki bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı üçüncü kişinin kendi kusur oranına isabet eden kısmı kadar talep konusu edilebilecektir (SGK 2021c). Anayasa Mahkemesi bir kararında; SGK'nın rücuen tazminat hakkının 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 belirlenmesinin (peşin sermaye değerinin sorumluluk oranlarına uyarlanmış tutarının yarısı ile sınırlanmasının) ve SGK'nın yapacağı giderlerin bir kısmının Devlet tarafından karşılanmasının Anayasa'ya uygun olduğuna hükmetmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2012).

Genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere kastı veya suç sayılır bir hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali nedeniyle SGK'nın sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen üçüncü kişilere, SGK'ca yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir (5510 s.K. m. 76). Burada tanımlanan sorumluluk bir kusur sorumluluğudur, risk sorumluluğu değildir. Karşılaştırma yapmak açısından işverenin omuzlarında olan risk sorumluluğunun geniş bir sorumluluk, üçüncü kişilerin omuzlarında olan sorumluluğun ise kusur sorumluluğu/ fiil sorumluluğu olarak daha dar bir sorumluluk olduğu belirtilmelidir.

Üçüncü kişiye sorumluluk çıkartılmasının bir istisnası bulunmaktadır: İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde, 5510 sayılı Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine Kurumca rücu edilmeyecektir (SGK, 2008: m. 7). SGK, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan sigortalının hak sahiplerine rücu etmeme uygulamasını, yalnızca sigortalının ölümü halinde değil, geçici iş göremezlik halinde de uygulamamaktadır (SGK, 2011: 30-31).

Üçüncü kişilere rücu uygulanmasını örneklerle açıklayalım:

**Örnek 5:** Şehir içinde çalışan ve içinde bulunduğu otobüsün devrilmesi sonucu yaralanan şoför sigortalı A için SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiş, sigortalının iş kazası sonucu oluşan halinin tıbbi tedavi masrafları karşılanmıştır. Trafik polisince tutulan tutanağa göre kazada üçüncü kişi D sekizde sekiz kusurlu bulunmuştur. SGK'ca sigortalıya ödenecek iş göremezlik ödeneği ile SGK'ca yapılan tedavi masrafları ve diğer ödemeler, kazanın oluşunda 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na göre kusurlu veya suçlu olduğu tespit edilen aracın sahibi olan şoförden ve şayet kusuru varsa onu çalıştıran işverenden tahsil edilecektir (SGK, 2011: 30).

**Örnek 6:** Yüksek gerilim hattında elektrik bağlamakta olan sigortalı B, çalıştığı esnada kendisi ile husumeti olan C tarafından atılan taşlar ile elektrik akımına kapılarak iş kazası geçirmiştir. Sigortalı B'nin meslekte kazanma gücünü % 80 oranında kaybettiği SGK Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmiş, sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır. Sosyal Güvenlik Denetmenince yapılan denetim sonucunda sigortalının iş kazası geçirmesinde üçüncü kişi C yüzde 75 kusurlu bulunmuştur. Sigortalı B'ye bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, kusurlu olduğu miktarla sınırlı olmak üzere, C'den tahsil edilecektir. Ayrıca, söz konusu iş kazası nedeniyle yapılan sağlık yardımları/ tedavi giderleri için, üçüncü kişi C'ye, kusuru oranınca rücu edilecektir. Bu örnekte işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alıp almadığının da risk sorumluluğu esaslarına göre ayrıca ele alınacağına altını çizmek gerekir.

**Örnek 7:** Sigortalı E, işyerine ait araçla görevli olarak trafikte seyahat ettiği esnada yanında bulunan eşi F'nin dikkatini dağıtması ve sürücüsü E'ye fiziki müdahalesi sonucu trafik kazası geçirmiştir. Trafik kazası sonucunda yaralanan sigortalı E, bir süre komada kaldıktan sonra ölmüştür. İş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahibi olan F'ye, SGK tarafından rücu işlemi yapılmayacaktır. Üçüncü kişi F'in fulleri kazaya neden olmuş olsa dahi hak sahibi sıfatı taşıdığı için rücu tazminat mekanizmasının muhatabı yapılmaz.

**Örnek 8:** İşyerinde bulunduğu sırada dışarıdan gelen gürültüleri merak ederek cama çıkan sigortalı (A), oğlunun düğününde havaya ateş açan (B) tarafından sıkılan kurşunun sekmesi sonucu vurularak olay yerinde ölmüştür. Ölen sigortalının hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemelerin **tamamı** ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin **yarısı**, kazanın oluşumunda kusurlu bulunan (B) isimli üçüncü kişi şahsa rücu edilecektir. Olayın spesifik özelliklerinin incelenmesi gerekli olsa da, olayda (B)'nin tam kusurlu olarak tespiti yüksek olasılıktır. Ayrıca meskûn mahalde atış yapan şahsa, ilgili mevzuat uyarınca idarî para cezası gibi yaptırımlar uygulanabilecek ve hakkında Türk Ceza Kanunu hükümleri uyarınca cezai takibat yapılacaktır.

### **5.6. Alt İşverenin Çalışanının Yaşayacağı Bir İş Kazası Sonucu Asıl İşverenin Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu**

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi uyarınca; 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.

Sosyal güvenlik hukukunda ise; 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 denmektedir (5510 s.K. m. 12) Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, 5510 sayılı Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur (5510 s.K. m. 12).

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı, teknolojik uzmanlığın öne geçtiği günümüzde alt işveren uygulaması sıkça uygulanan bir yöntemdir. Bu noktada, alt işverenin işçisinin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına tutulması halinde asıl işverenin bu durumdan sorumluluğunu irdelemek yerinde olacaktır.

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinde<sup>8</sup> asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulur (T.C. Yasalar, 2003: m. 2). Bu sorumluluğa dayanışmalı sorumluluk denilmektedir (Yargıtay, 2009a).

Bu çerçevede iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkacak zararlar

<sup>8</sup> Alt işveren olarak zikrettiğimiz üçüncü kişiyi ifade eden kavram, gerek mevzuatta, gerek öğretide gerekse de yüksek yargı kararlarında “aracı”, “alt işveren”, “taşeron”, “tali işveren”, “alt müteahhit”, “alt yüklenici”, “alt ismarlanan” gibi adlar ile anılabilmektedir (Yargıtay, 2011c). Burada işlediğimiz bağlamda özü itibarıyla tüm bu kavramlar aynı hukuki olguya işaret eder.

dolayısıyla da, zarar gören ilgililer (kazazede ya da geride kalanları) SGK'ca karşılanmayan zararları için alt işverene ya da asıl işverene rücu talebinde bulunabilecektir. Keza SGK tarafından da rücu mekanizması alt işverene ya da asıl işverene işletilebilecektir.

2010 tarihli bir Yargıtay içtihadında, üst işverenin alt işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacağına ve bu sorumluluğun maddi tazminatı olduğu gibi manevi tazminatı da kapsadığına karar verilmiştir (Yargıtay, 2011b).

Öte yandan altını çizmek gerekir ki, müşterek müteselsil sorumluluğun işletilebilmesi için somut olayda bir alt işveren- asıl işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı, başka bir deyişle işverenler arasındaki hukuki bağın taşeron olarak da ifade edilen alt işverenlik-asıl işverenlik niteliğinde olup olmadığının tetkiki gereklidir (Yargıtay, 2011b). Bu noktada hâkim, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin hem İş Kanunundaki tanımına hem de sosyal güvenlik hukukuna bakacaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, bir işin bütünüyle bir işverene devri durumunda veya anahtar teslimi denilen biçime işin verilmesi durumunda artık üst-alt işveren ilişkisinin dolayısıyla birlikte sorumluluğun olmayacağıdır (Yargıtay, 2009a, 2011b)<sup>9</sup>. Yargıtay (2004b, 2006, 2011b, 2011c, 2009a, 2011a, 2012b, 2013b) asıl işverenle aracı arasındaki sözleşmenin şeklinin, vasfının ve hukuki niteliğinin önemi bulunmadığını; önemli olanın;

-Bir asıl iş bulunması,

-Bu asıl işin asıl işverenin ürettiği mal ve hizmet süreci içinde veya tamamlayıcı bir bölümünün alt işverene devredilmesi,

-Devralının devraldığı bu işte sigortalı çalıştırması,

hülasa bir aracılık ilişkisi oluşmasının, olduğunu belirtmektedir.

2013 tarihli bir Yargıtay kararı (2013b) alt işveren ilişkisinin varlığı için gerekli koşulları şöyle sıralamıştır:

a) İlk elde işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin bulunması.

9 “(...) Her ne kadar, zarar uğrayan davacı işçinin bindiği bu araç davalı işveren şirkete ait olmayıp araç şoförü ile davalı işveren arasında bir hizmet akdi bulunmasa da meydana gelen zararlandırıcı olaydan davalı işveren şirket sorumludur. Çünkü işverene ait işin görülmesi için sigortalıların işin görüleceği yere emniyetli ve güvenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri işverenin yükümlülüğünde olan bir sorumluluktur. İşveren bu görevini, kendi araç ve işçisiyle yapabileceği gibi, başkasına ait araç ve işçi ile de yerine getirebilir.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/II. maddesine göre, araçlar da işyerinden sayılır. Asıl işveren, alt işveren ile birlikte iş güvenliği önlemlerinin alınmasında müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğundan, davaya konu kaza nedeniyle meydana gelen zarardan da davalı asıl işveren şirket ile dava dışı taşıma şirketi ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (...)” (Yargıtay, 2011c).

- b) İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması.
- c) İşin işyerinde yürütülen asıl işe (mal ve hizmet üretimine) ilişkin olması,
- d) Alt işverenin yaptığı işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması.
- e) İşçilerin sadece asıl işverene ait işyerinde çalıştırılması.

Öte yandan, aracının aldığı iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşıyorsa, işveren üçüncü kişinin aracılığı nedeniyle doğan ödevlerden sorumlu tutulamayacaktır (Yargıtay, 1996, 2001, 2009a). Asıl işverenin asıl işi veya yardımcı işi veya teknolojik nedenle veya işin gereği uzmanlık gerektiren işle hiç ilgisi olmayan, görülen işe tamamen yabancı bir eser, yapı inşası, çatı tamiri, işyerinin badana boyası gibi geçici işler yönünden, alt işveren-üst işveren ilişkisinden bahsedilemeyecek ve asıl işveren işi anahtar teslimi üstlenen işverenin kusurundan sorumlu tutulamayacaktır (Yargıtay, 2012b). Benzer şekilde, işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek, ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi ve bu ilişki dolayısıyla birlikte sorumluluk oluşmayacaktır (Yargıtay, 2012b).

Görüldüğü üzere alt işveren-asıl işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde alt işverenin işçisinin geçirdiği iş kazası ya da yakalandığı meslek hastalığından ötürü asıl işveren de müşterek ve müteselsil sorumlu olacaktır. Bu sorumluluk sadece kusur sorumluluğu değildir, yasadan doğan bir sorumluluktur ve temelinde risk sorumluluğunun uzantısıdır (Yargıtay, 2004a, 2013b). Esasen burada, asıl işverenin gözetim yükümlülüğünü getirmiş olması halinde hiç meydana gelmemesi olası olan iş kazası veya meslek hastalığının bu gözetim yükümlülüğünün ihmali nedeniyle meydana gelmesinden söz edilmektedir.

Ancak, burada temel şart iki işverenin arasındaki hukuki ilişkinin iş hukuku ve/veya sosyal güvenlik hukuku yönünden alt işverenlik-asıl işverenlik kapsamında olduğunun belirlenmesidir. Özel bir durum olarak, 4857 sayılı İş Kanunu açısından muvazaalı olarak kabul edilse dahi (iş hukukunun alt işverenliğe dair hükümlerine aykırı olsa dahi) 5510 sayılı Kanun uyarınca sosyal güvenlik hukukunun bakış açısından alt işverenlik ilişkisi kurulabiliyor ise alt işverenin işçisinin yaşayacağı iş kazası veya meslek hastalığından asıl işverenin de yasadan doğan sorumluluğundan söz edilebilecektir.

Son olarak şunu da belirtmek gerekir ki, alt işveren-asıl işveren ilişkisindeki iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan müşterek ve müteselsil sorumluluk, cezai sorumluluğu kapsamaz, yalnızca borçlar hukuk gereğince tazmin yükünü içerir. Zira ceza sorumluluğu şahsidir.

### **5.7. Geçici İş İlişkisi Kurulan İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sorumluluğu**

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş bulunan bir iş ilişkisidir. İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olacaktır (T.C. Yasalar, 2003: m. 7) (Esen, 2012c). Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir (T.C. Yasalar, 2003: m. 7).

4857 sayılı İş Kanunu 7. maddesinde geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumlu olduğunu düzenlemiştir. Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin sorumluluğu, 5510 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin ikinci fıkrasında da vurgulanarak, işveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, sosyal güvenlik hukuku yönünden yasal yükümlülüklerden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulduğu belirtilmiştir.

Anılan hükümler uyarınca sosyal güvenlik yönünden, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu oluşacak hukuki sorumluluk da dâhil olmak üzere, tüm yükümlülüklerde devreden işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu sebeple geçici iş ilişkisi hallerinde gerek işçiyi devreden işveren gerek devralan işveren rücu tazminat ile maddi ve manevi tazminat davalarına muhatap olabilecektir (Benli ve Eryiğit, 2006; Çavuş, 2011).

Yüksek yargının kökleşmiş içtihatlarına göre de, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı eyleminden dolayı hem devreden hem de devralan işverenin SGK tarafından olayın meydana gelmesinde kusurlu görülebileceği değerlendirilmektedir (Yargıtay, 2003a, 2011c; Esen, 2012b).

### **5.8. Rücuya Konu Edilecek Kusur Oranları Arasındaki Farklılıkların Mahkeme Sefahatinde Giderilmesi**

İş kazası veya meslek hastalığı şeklindeki zararlandırıcı sigorta olayının faillerinin ne kadar kusurlu olduğu 5510 sayılı Kanun yönünden yetkili denetim elemanları olan SGK Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yapılacak denetim sonucu SGK tarafından tespit edilir. Kesinleşmiş mahkeme kararları ile de zararlandırıcı olayda her bir failin müteferrik kusur oranının tespit edilmesi mümkündür. Burada spesifik bir durum olarak rücuya konu edilecek kusur oranının farklı birimlerce farklı belirlenmesi veya değişmesi hallerini ele almak yararlı olacaktır.

SGK uygulamasında, açılan rücu davalarında karara esas alınan kusur bilirkişi raporlarında tespit edilen kusur oranlarının SGK denetim ve kontrol ile yetkili görevlilerince ya da Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulan olaylar hakkında tanzim olunan raporlarda veya kesinleşmiş mahkeme kararlarında belirlenen kusur oranları ile farklı olması halinde şu şekilde uygulama yapılmaktadır (SGK 2021c):

- Belirtilen rapor ve kararlardaki oranların aynı olması durumunda, SGK hukuk müşavirliğince karara karşı istinaf/temyiz yoluna başvurulmamaktadır.

- Raporda belirtilen kusur oranının kesinleşmiş mahkeme kararından fazla olması durumunda, kusur bilirkişi raporundaki kusur oranları üzerinden davada bedel artırımı/ıslah talebinde bulunulması söz konusu olmaktadır.

- Raporda belirtilen kusur oranının kesinleşmiş mahkeme kararından az olması durumunda SGK tarafından karara karşı istinaf/temyiz yoluna başvurulmaktadır (SGK 2021c).

Haddizatında belirtmek gerekir ki, rücuen tazminat davalarında en fazla uyumsuzluk yaşanan alan kusur oranlarının tespiti olup, söz konusu bu davalarda istinaf/temyiz yoluna gidilmesinin en fazla gerekçesi kusur oranlarının doğru belirlenmediği iddiasıdır. Özellikle müfettiş/denetmen raporları, bilirkişi raporları ve mahkeme kararlarındaki kusur oranları arasındaki farklılık, tezatlar ve uyumsuzluklar pratikte rücuen tazminat talepli yargılamalarının uzamasının en önemli iki nedenidir.

## **6.RÜCUMEKANİZMASINAKONU EDİLECEK SORUMLULUĞUN TESPİTİNDE KAÇINILMAZLIK İLKESİNİN UYGULANMASI**

### **6.1. Kaçınılmaz İlkesinin Tanımı ve Kapsamı**

Türk sosyal sigortalar hukuku iş kazası veya meslek hastalığı olaylarının meydana gelmesindeki sorumluları tespit ederken “kaçınılmazlık” adı verilen bir müessese kurarak sorumluluğu kesen özel bir hal olarak tanımlamıştır.

Bu kapsamda, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde işverenin veya üçüncü kişilerin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınmaktadır. Kaçınılmazlık ilkesi rücu müessesinin uygulanması açısından özel bir önem gösterdiği için, bu kavramın tanımı üzerinde durmak gerekmektedir.

Kaçınılmazlık ilkesi, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm sağlık ve güvenlik önlemlerine rağmen iş kazası veya meslek hastalığının kısmen veya tamamen meydana gelmesinin önlenememesi durumudur (Yargıtay, 1983a, 1989, 1992, 1995a, 2003b). Başka bir deyişle, kaçınılmazlık halinde, objektif kriterler ile değerlendirildiğinde, ne yapılırsa yapılsın zararı oluşturan olaydan kaçınmak, o günkü bilimsel ve



teknik kurallara göre imkânsızdır (Yargıtay, 1985, 1999).

İşverenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulmaması için, iş kazası veya meslek hastalığının hukuki veya teknik yönden önlenmesi imkânı bulunmayan, mevzuatın gerektirdiği bütün önlemlere rağmen kaçınılamayan bir durum veya sonuç oluşturması gerekmektedir (Yargıtay, 1997). Kaçınılmazlık ilkesi, ortaya çıkan zarar ile işveren arasındaki illiyet bağıni kesecek ve işvereni rücu sorumluluğundan kurtaracak bir durumdur (Geçer, 2006). Kaçınılmazlıktan söz ediliyor ise ortaya çıkan zarar ile istenmeyen olay arasında ilişki kurulabilse bile istenmeyen olaya işverenin neden olduğundan söz edilemeyecektir.

Şunu özel olarak belirtmek gerekir ki kaçınılmazlık hem risk sorumluluğunu hem de kusur sorumluluğunu kesebilir. Somut olayın niteliklerine bakarak “kaçınılmazlık” ilkesinin uygulandığı hallerde işverenin hem iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden hem gözetim yükümlülüğünden neşet eden sorumluluktan, hem de uygun illiyet bağıni kurulmuş olan kusur sorumluluğundan rücu mekanizması yönünden kurtulması mümkün olabilecektir.

Tuncay (2006) illiyet bağıni kesen başlıca üç sebep bulunduğunu belirtir: *Mücbir sebep, zarar görenin ağır kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusuru* (Bkz.: Yargıtay, 1987, 1995b, 2007c; Eren, 2012: 442). Buna göre kaçınılmazlık; “genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülmez, karşı konuşmaz ve dışarıdan gelen olağanüstü olay”ı ifade eden mücbir sebebin bir unsuru olarak belirir (Tuncay, 2006: 187).

Buradaki mücbir sebep, işletme dışından bir etkiyle meydana gelen doğal afet, savaş, terör gibi bir harici unsuru ifade eder. Örneğin; doğal afetler sonunda ortaya çıkan zarar sebebiyle işverenin tazminattan sorumlu tutulabilmesi ancak zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde kusurlu bulunması halinde mümkündür (Bkz: Yargıtay, 2011d). Zira mücbir sebep kusursuz sorumluluğun uygun illiyet bağıni kesecektir. Daha açık bir ifade ile söylemek gerekirse, mücbir sebep risk sorumluluğunu ortadan kaldırır.

Zarar görenin ağır kusuru ya da üçüncü kişinin ağır kusuru ise, zararlandırıcı olayın meydana çıkmasında zarar gören ya da üçüncü kişinin fiilinin temel muharrik unsur olmasıdır. Bir örnek ile açıklamak gerekirse işyerinde gece nöbet tutarken intihar eden bir işçinin ölümünden işverenin sorumlu tutulabilmesi ancak ve ancak olayın meydana gelmesinde kusurunun tespiti halinde mümkündür.

Belirtmek gerekir ki, kaçınılmazlığı oluşturan unsur harici faktörlerden değil işletme içerisinde de neşet etmiş olabilir. Bu durum “*umulmayan hal*” ya da “*kötü tesadüf*” olarak adlandırılacaktır (Tuncay, 2006). Kötü tesadüf ya da umulmayan halin illiyet bağıni kesip kesmediği somut olay üzerinden

değerlendirilmelidir; başka bir deyişle kötü tesadüf her zaman illiyet bağıını kesmeyebilecektir (Tuncay, 2006; *örneğin bkz.*: Yargıtay, 2004c, 2005).

Tek başına, *umulmadık hal*, kaçınılmaz olarak değerlendirilemez (Yargıtay, 2004c, 2011ç). Umulmadık hal, ancak somut olayda belirgin olarak tarif edilebilir.

Ancak, altını çizmek gerekir ki kaçınılmazlık temel bir prensip değildir, ancak borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile ortaya çıkan sonuç arasındaki uygun illiyet bağıını kesen mücbir sebep ya da umulmayan sonucun bir unsudur (Tuncay, 2006: 185-187). Başka bir deyişle kaçınılmazlık her zaman uygulanacak asıl bir usul değil, ancak belirli koşullarda oluşabilecek tali bir hukuki usuldür. Bu nedenle öncelikle işveren açısından risk sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk, sonrasında ise üçüncü kişiler açısından kusur sorumluluğuna bakılacak, ancak ve ancak açıkça “kaçınılmazlık” hali tespitinde risk sorumluluğu atlanarak kusur sorumluluğu aranacaktır.

## **6.2. Rücu Mekanizması Açısından Kaçınılmazlık Halinin Kapsamı ve Sınırları**

Kaçınılmazlık ilkesinin nasıl uygulanması gerektiği konusunda yüksek yargıda farklı içtihatlar söz konusudur. Geçmiş yıllarda oturmuş bulunan yüksek yargı kararları kaçınılmazlık ilkesini uygulamaktan kaçınan bir içtihat çizgisindeyken, Yargıtay son yıllarda verdiği içtihatlarla kaçınılmazlık ilkesini dikkate almaya ve geniş yorumlamaya başlamış bulunmaktadır. Her iki içtihadı sırasıyla açıklayalım:

Yüksek yargı, eski tarihli içtihatlarında, kaçınılmazlık ilkesinin sınırsız olmayacağına vurgu yapmıştır. Yargıtay bir kararında, evrensel teknik düzey göz önünden tutularak, her türlü tedbirler alınmış olsa dahi kaçınılmaz olarak yaşanacağı değerlendiriliyorsa kaçınılmazlık ilkesinden söz edilebileceğini vurgulayarak şu unsurların altını çizmiştir: “*İnsan hayatının ve sağlığının kutsallığı açısından belli bir orandan fazla kaçınılmaz zararların söz konusu olması halinde, o çeşit işlerin yasaklanması gerekeceği ortadadır. [Kaçınılmazlık] oranının % 50’den fazla olması durumunda insan hayatı ve sağlığına kabul edilemez bir tecavüz söz konusu olacağından hukuken ve yasalar açısından savunulamayacağı kuşkusuzdur.*” (Yargıtay, 1981; Geçer, 2006).

İşyeri örgütlenmesi içerisinde konumu dolayısıyla işverenin her türlü tedbiri alması gerektiği, tedbirleri almakla yetinmeyip geniş bir denetim mekanizması kurmasının da gerekeceği, “her halde iş güvenliğinin çalışanın kendi dikkat ve özenine bırakılmayacağı” eski Yargıtay kararlarında yer bulmuş bir içtihatdır (Yargıtay, 1984). Keza, olayın olduğu tarihte kazaya neden olan riski karşılayacak bilimsel ve teknik tedbirler mümkün ve mevzuat tedbir alınmasını emretmiş iken, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının

emrettiği tedbirleri yerine getirmemesi halinde kaçınılmazlık ilkesinden söz edilemeyecektir (Yargıtay, 1984, SGK 2012: 3). İşverenin toplu koruma önlemlerini hayata geçirmesi ve kişisel koruyucu malzemeyi temin etmesi zorunlu olup, bu zorunlulukları yerine getirmemesi halinde iş kazası veya meslek hastalığı halinde kusurlu olacağı açıktır (Yargıtay, 1983b). Yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre, işverenin, alınan tüm önlemlere uyulmasını temin etmek, kapsamlı bir kontrol ve denetim mekanizması kurmak, çalışan kimsenin iş güvenliği kendi dikkat ve inisiyatifine bırakmamak, alınmış bulunan tedbirlere uyulup uyulmadığını sürekli olarak kontrol etmek yükümlülüğü vardır (Bakınız: Yargıtay, 1974, 1978, 1979a, 1979b, 1980,1983b, 2007a, 2009b).

Yargıtay, işverenin sorumluluğunu mutlak bir sorumluluk olarak tanımlayan bu içtihadını son yıllarda kısmen değiştirmiş bulunmaktadır (Yargıtay, 2013a). Yeni oluşan Yargıtay içtihatları; yüzde 100 kaçınılmazlığın da mümkün olabileceğini, iş kazalarının ancak tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceğini; kaçınılmazlık sebebiyle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse bu takdirde işverenin mevzuat gereği almakla yükümlü olduğu tüm önlemleri almış olması durumunda artık sorumlu olmayacağını, çünkü tüm önlemlere rağmen önlenmesi mümkün olmayan bir durum söz konusu olduğundan işveren sorumlu olmayacağını, kaçınılmazlık varken işverenin sorumlu tutulmaya kalkılmasının hakkaniyet ilkesine uygun olmayacağını vurgulamıştır (Yargıtay, 2012a; Şakar, 2013).

Ancak, tekraren altını çizmek gerekir ki, kaçınılmazlığın uygulanabilmesi için, uygun illiyet bağının mücbir sebep, kötü tesadüf, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusur gibi bir durum ile kesildiğinin ispatlanması zorunludur. Aksi takdirde, “işletmenin olanaklarının yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetli oluşu, üretime kullanılan teçhizat, makine veya alette üretim hatası bulunması, alet veya makinenin orijinal halinde hiç bir koruyucu düzenek bulunmaması, kullanılan teknolojinin eski olması, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin üretime yavaşlamaya yol açması, işçilerin talimatlara uymama alışkanlıklarının bulunması, iş kazası veya meslek hastalığının işçinin kusurundan kaynaklanması” gibi durumlar kaçınılmazlık olarak değerlendirilemez; tüm bu olgular esasen bir kusur mevcut bulunduğu karinesini oluşturur (Geçer, 2006). “Kaçınılmazlık” halinin tali bir yöntem olduğu her zaman akılda tutulmalıdır.

Son yıllarda yerleşen ve kaçınılmazlık olgusunu dikkate alan bu görüşün yanında, yüzde 100 kaçınılmazlık halinde dahi “risk nazariyesi” (tehlike prensibi) gereğince işverenin bir miktar sorumlu tutulması gerektiğine ve risk sorumluluğunun kaçınılmazlık halinde dahi azalarak da olsa devam edeceğine dair kararların varlığını da belirtmek gerekir (Bkz. Yargıtay, 2007c, 2010b, 2010c).

## SONUÇ

Türk sosyal güvenlik hukukunun temel yasası olan 5510 sayılı Yasa'nın kapsama aldığı sigortalılık kolları arasında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası da bulunmaktadır. Buna göre iş kazası; (i) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, (ii) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, (iii) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, (iv) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, (v) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen öze uğratan olaydır. Meslek hastalığı ise, 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.

İş kazası yaşanması veya meslek hastalığı tespit edilmesi halinde SGK'ca yapılan sosyal sigortalar yardımları mukabilinde işveren, alt işveren, işyerinin diğer çalışanları ve üçüncü kişi gibi sorumlulara rücu mekanizması başta olmak üzere çeşitli yaptırımlar uygulanmaktadır.

Rücuen tazminat mekanizması, SGK'nın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı zararın belirli usuller dâhilinde olayların meydana gelmesinde kastı veya kusuru nedeniyle sorumlu olan ilgililerden tahsilini ifade eden bir özel mekanizmadır. Bireyler tarafından borç ilişkisine dair tazminler dolayısıyla asıl borçluya yönelmek amacıyla kullanılabilir olan rücu müessesesi SGK tarafından da iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan kamu zararlarının tazmini amacıyla başvuru ve 5510 sayılı Kanunda nitelikleri ve çerçevesi özel olarak çizilmiş bir müessesedir.

Türk sosyal sigortalar hukukunun tarihsel gelişimi içerisinde çeşitli aşamalardan geçmiş olsa da mevcut uygulamada ve içtihat ve doktrinde baskın görüşe göre rücuen tazminat mekanizması SGK'nın külli halefiyet sıfatı değince sahip olduğu bir hakttır.

Rücuen tazminat mekanizmasında en önemli iki unsur tazmin edilecek tutarın hesaplanması ve sorumlu kişilerin kusur oranlarının tespitidir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu SGK tarafından yapılan masraflardan; SGK tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı rücu konusu edilebilmektedir. Bu çerçevede, tedavi giderleri, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri,

ölüm geliri, cenaze ödeneği gibi 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan sair SGK masrafları rücuen tazminat konusu olabilmektedir.

Rücuen tazminat mekanizmasının yönlendirileceği kişilerin tespiti açısından işveren ve işveren vekilini ayrı üçüncü kişileri ayrı değerlendirmek gerekmektedir. İşveren ve işveren vekilinin kusuru tespit edilirken hem risk sorumluluğu/ kusursuz sorumluluk hem de fiil sorumluluğu/kusur sorumluluğu aranmaktadır. Bunun nedeni yerleşik içtihatların işverene iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, uygulanması ve izlenmesi açısından çok geniş risk sorumlulukları tanımlamış olmasıdır. Rücuen tazminat sorumluluğu yüklenecek üçüncü kişilerin ise yalnızca kusur sorumluluğunun incelenmesi söz konusudur.

Kaçınılmazlık hali işverenler açısından risk sorumluluğunu sona erdiren özel bir hal olarak kanunda yer bulmuştur. Lakin kaçınılmazlık ilkesinin uygulandığı hallerde dahi kusur sorumluluğu araştırması yapılır ve kusuru bulunanlara kusurları oranınca rücuen tazmin yükü yükletilebilir.

## KAYNAKÇA

Anayasa Mahkemesi (1972) **23.05.1972 tarihli 1972/2 Esas ve 1972/28 Karar sayılı ilam**, Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 21.11.1972, Sayı: 14368.

Anayasa Mahkemesi (1976) **18.03.1976 tarihli 1975/198 Esas ve 1976/18 Karar sayılı ilam**, Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 15.07.1976, Sayı: 15647.

Anayasa Mahkemesi (2007) **21.03.2006 tarihli 2003/10 Esas ve 2006/106 Karar sayılı ilam**, Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 21.03.2007, Sayı: 26469.

Anayasa Mahkemesi (2012) **16.02.2012 tarihli 2011/35 Esas ve 2012/23 Karar sayılı ilam**, Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 19.05.2012, Sayı: 28297.

Aslanköylü, R. (2002) “Kurumun 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanun’unun 10. ve 26. Maddesinde Doğan Rücu Hakkının Hukuksal Temeli”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 4.

Başbuğ, A. (1991) **Sosyal Sigortalar Kurumu’nun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu**, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Benli, A. ve Eryiğit, Y. (2006) “4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları”, **Kamu-İş Dergisi**, 8(4).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2009) **SGK Yönetim Kurulu Kararına ilişkin 179679 sayılı Bakanlık Makam Oluru**, Tarih: 31.12.2009, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: Ankara.

Çavuş, Ö. H. (2011) “Ödünç (Geçici) İş İlişkisi Kurulan İşverenin İş Kazasından

Doğan Sorumluluğu”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 223 Temmuz 2011.

Eren, F. (2012) **Borçlar Hukuku**, Ankara.

Esen, B. (2012a) “Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 9(36), Ekim-Kasım-Aralık 2012.

Esen, B. (2012b) “Örneklerle Sigortalının Alacağı Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması”, **ASMMMO Bülten Dergisi**, Sayı: 202, Temmuz-Ağustos 2012.

Esen, B. (2012c) “Örneklerle Geçici İş İlişkisinin SGK’ya Bildirimi ve Sorumluluk Halleri”, **Güncel Mevzuat Dergisi**, Sayı: 78, Haziran 2012.

Esen, B. (2018) “Statistical Analysis of the Increase Trend of Work Accidents in Turkey in the Recent Decade”, **9th International Congress on Occupational Safety & Health, 6-9 May 2018**, İstanbul Turkey.

Esen, B. (2019) “Türk Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre İş Kazası Sonucu Bağlanan Sürekli İş Göremezlik Gelirinin Hesaplanması ve Özellikli Durumlar, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Bakış Açısı Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 7, 2019.

Geçer, B. (2006) “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Sorumlulukta Kaçınılmazlık İlkesi”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:31, Temmuz 2006.

Geçer, B. (2008) “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında İşverene Rücu”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı: 58, Ekim 2008.

Gürsoy, K. T. (1974). “İşverenin Sorumluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, ss. 185-198.

Güzel, A.; Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2016). **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Kurt, R. (2011) **Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Ücret, Tazminat, Harcırah ve Diğer Ödemeler**, Ankara: TÜRMOB Yayınları.

Kurt, R. (2013) **Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Nomer, H. N. (1997) “Halefiyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar İle Özel Sigortaların Rücu Hakları Bakımından Halefiyetin Rolü”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 55(3), ss. 243-260.

Özdamar, M. ve Çakar, E. (2012a) “Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılara Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesi”, **Mali Çözüm**, Temmuz-Ağustos 2012, 22 (112), ss.283-292.

Özdamar, M. ve Çakar, E. (2012b) “Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılara Sürekli İş Göremezlik Geliri Ödenmesi”, **Mali Çözüm**, Eylül-Ekim 2012, 22(113), ss. 269-283.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2008a) **Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü**

**Kayıp Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği**, 11.10.2008 tarih ve 27579 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2008b). **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşveren, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ**, 28.09.2008 tarih ve 27011 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2009) **2009/407 sayılı SGK Yönetim Kurulu Kararı**, Tarih: 15.12.2009, SGK Yönetim Kurulu: Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2010) **Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği**, 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2011a) **“Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri”** konulu **2011/49 sayılı ve 10.06.2011 tarihli Genelge**. Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2011b) **“Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları”** konulu **2011/50 sayılı ve 13.06.2011 tarihli Genelge**. Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2011c) **“Kısa vadeli sigorta kolları uygulamaları”** konulu **2011/50 sayılı ve 13.06.2011 tarihli Genelge**, SGK Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2011ç) **Mülga “Kayıt dışı istihdam ile mücadele konulu 2011/51 sayılı ve 16.06.2011 tarihli Genelge**, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2011d) **Mülga 27.05.2011 tarih ve 2011/41 sayılı Genelge**, SGK Başkanlığı, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2012a) **“Genel Sağlık Sigortası Bakımından Rücu ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması”** konulu **2012/40 sayılı ve 28.12.2012 tarihli Genelge**, Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2012b) **“Kanuna Göre 4/1-(a) ve 4/1-(b) Kapsamındaki Sigortalıların Tahsis İşlemleri”** konulu **2011/58 sayılı ve 22.07.2012 tarihli Genelge**. Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2012c) **mülga “Rücu davalarına konu alacakların dava açılmadan tahsili”** konulu **2012/15 sayılı ve 18.04.2012 tarihli Genelge**, SGK Başkanlığı Hukuk Müşavirliği, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2014) **“Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlar”** konulu **2014-1 sayılı ve 15.01.2014 tarihli Genelge**, SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2016) **“Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları”** konulu **2016/21 sayılı ve 29.09.2016 tarihli Genelge**. Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2017) **“Mali Tatil Süresinde Çalışmadığına Dair**

**Bildirim” konulu ve 22.07.2017 tarihli Genel Yazı**, SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2018) **“Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlar” konulu 2018-2 sayılı ve 17.01.2018 tarihli Genelge**. Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2018) **“Kısa Vadeli Sigorta Uygulamaları” konulu ve 05.04.2018 tarihli Genel Yazı**, SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2021a) **“2016/21 sayılı Genelgede Değişiklik” konulu 2021/13 sayılı ve 27.04.2021 tarihli Genelge**, SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2021b) **Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği**, 28.09.2021 tarih ve 31612 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2021c) **“Rücu Alacaklarının Takip ve Tahsili” konulu 2021/19 sayılı ve 31.05.2021 tarihli Genelge**, SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

Şakar, M. (2013) “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı: 245, Mayıs 2013.

T.C. Yasalar (10.06.2003) **4857 sayılı İş Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete (25134 sayılı).

T.C. Yasalar (14.09.1971) **mülga 1459 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete (13956 sayılı).

T.C. Yasalar (16.06.2006) **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete (26200 sayılı).

T.C. Yasalar (1964) 506 sayılı **Sosyal Sigortalar Kanunu**. Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 29.07.1964, Sayı: 11779.

T.C. Yasalar (2003) **4857 sayılı İş Kanunu**, Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134.

T.C. Yasalar (2006). **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 16.06.2006, Sayı: 26200.

T.C. Yasalar (2011) **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

T.C. Yasalar (2011), **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, Resmî Gazete: Ankara, Tarih: 04.02.2011, Sayı: 27836.

T.C. Yasalar (2012) **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete, Ankara.



T.C. Yasalar (29.07.1964) **mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete (11766 sayılı).

Tuncay, A. C. (2006) “Kurumun İşverene Rücu- Olayda Kaçınılmazlık Durumu”, **Sicil Dergisi**, Sayı: 4, Aralık 2006, ss. 183-188.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2005) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncelleştirilmiş 11. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2013) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tural, T. (2009) “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Peşin Değer ve Beklenen Ömür Tabloları Üzerine Bir Çalışma”, **Ankara Barosu Dergisi**: Yıl: 67, Sayı: 4, Güz 2009, ss. 105-116.

Turan, E. (2010) **Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu Davaları**, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.

Türk Dil Kurumu (TDK) (2007) **Güncel Türkçe Sözlük ve Yazım Kılavuzu**, Türk Dil Kurumu Yayınları: Ankara.

Üsküdar 1. İş Mahkemesi (2010) **28.06.2010 tarihli 2009/36 Esas ve 2010/567 Karar sayılı ilam**, Üsküdar 1. İş Mahkemesi: İstanbul.

Yargıtay (1954a) **31.03.1954 tarihli 1953/18 Esas ve 1954/11 Karar sayılı ilam**, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1954b) **31.03.1954 tarihli 1953/17 Esas ve 1954/10 Karar sayılı ilam**, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1974) **20.09.1974 tarihli 1974/4195 Esas ve 1974/5648 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1978) **31.10.1978 tarihli 1978/2077 Esas ve 1978/7689 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1979a) **28.03.1979 tarihli 1979/10-484 Esas ve 1979/330 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1979b) **07.11.1979 tarihli 1979/5905 Esas ve 1979/8813 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1980) **24.11.1980 tarihli 1980/5899 Esas ve 1980/6788 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1981a) **09.11.1981 tarihli 1981/5251 Esas ve 1981/5783 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1983a) **24.03.1983 tarihli 1983/1307 Esas ve 1933/1468 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1983b) **18.08.1983 tarihli 1983/3664 Esas ve 1983/3849 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1983b) **18.08.1983 tarihli 1983/3664 Esas ve 1983/3849 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1984) **17.04.1984 tarihli 1984/2029 Esas ve 1984/2140 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1985) **16.10.1985 tarihli 1985/10-197 Esas ve 1985/826 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1987) **18.03.1987 tarihli 1987/9-722 Esas ve 1987/203 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Ceza Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1989) **30.06.1989 tarihli 1989/3498 Esas ve 1989/6203 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1992) **23.03.1992 tarihli 1991/12579 Esas ve 1992/3624 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1994a) **01.07.1994 tarihli 1992/3 Esas ve 1994/3 Karar sayılı ilam**, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1994b) **12.10.1994 tarihli 1994/15-265 Esas ve 1994/600 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1994c) **10.02.1994 tarihli 1993/9360 Esas ve 1994/1922 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1994ç) **16.11.1994 tarihli 1994/9-489 Esas ve 1994/688 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1995a) **26.06.1995 tarihli 1995/10-900 Esas ve 1995/637 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (1995b) **27.04.1995 tarihli 1995/2143 Esas ve 1995/1921 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1996) **14.10.1996 tarihli 1996/3281 Esas ve 1996/5643 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (1997) **27.05.1997 tarihli 1997/3382 Esas ve 1997/4039 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2001) **13.09.2001 tarihli 2001/4151 Esas ve 2001/5593 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2003a) **20.01.2003 tarihli 2002/10298 Esas ve 2003/5 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2003b) **25.02.2003 tarihli 2003/517 Esas ve 2003/1301 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2004a) **02.06.2004 tarihli 2004/21-326 Esas ve 2004/328 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2004b) **05.05.2004 tarihli 2004/10-233 Esas ve 2004/262 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2004c) **05.07.2004 tarihli 2004/4798 Esas ve 2004/6394 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2005) **18.04.2005 tarihli 2005/2162 Esas ve 2005/3880 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2006) **20.12.2006 tarihli 2006/21-796 Esas ve 2006/812 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2007a) **09.04.2007 tarihli 2006/16737 Esas ve 2007/5469 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2007b) **09.04.2007 tarihli 2006/16003 Esas ve 2007/5486 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2007c) **22.05.2007 tarihli 2007/4504 Karar ve 2007/8407 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2008a) **31.01.2008 tarihli 2007/4129 Esas ve 2008/756 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2008b) **06.05.2008 tarihli 2007/8514 Esas ve 2008/5539 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2009a) **05.02.2009 tarihli 2008/8645 Esas ve 2009/1395 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2009b) **15.10.2009 tarihli 2008/6806 Esas ve 2009/15685 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2010a) **28.06.2010 tarihli 2010/14376 Esas ve 2012/4189 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2010b) **15.06.2010 tarihli 2009/12980 Esas ve 2010/6968 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2010c) **26.04.2010 tarihli 2009/6341 Esas ve 2010/4758 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2011a) **08.02.2011 tarihli 2010/9516 Esas ve 2011/799 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2011b) **02.02.2011 tarihli 2010/21-739 Esas ve 2011/5 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2011c) **25.05.2011 tarihli 2011/21-290 Esas ve 2011/361 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2011ç) **01.12.2011 tarihli 2010/8217 Esas ve 2011/16816 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2011d) **10.05.2011 tarihli 2010/11670 Esas ve 2011/4482 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2012a) **27.02.2013 tarihli 2012/10-1141 Esas ve 2013/282 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2012b) **06.06.2012 tarihli 2012/21-135 Esas ve 2012/346 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2012c) **28.09.2012 tarihli 2012/24-426 Esas ve 2012/639 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2013a) **09.10.2013 tarihli 2013/21-102 Esas ve 2013/1456 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2013b) **06.02.2013 tarihli 2012/21-732 Esas ve 2013/207 Karar sayılı ilam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Ankara.

Yargıtay (2013c) **12.03.2013 tarihli 2012/25228 Esas ve 2013/4512 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.

Yargıtay (2021) **01.02.2021 tarihli 2020/11486 Esas ve 2021/975 Karar sayılı ilam**, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi: Ankara.