TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ÜÇÜNCÜ KİŞİ*

Dr. Öğr. Üyesi Hasan KAYIRGAN**

ÖZET

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda üçüncü kişinin sorumluluğuna ilişkin hükümler bulunmakta ise de üçüncü kişinin tanımına ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir. Kanunda işveren ve işveren gibi sorumlu tutulan kişilerden bahsedilmiş olduğundan üçüncü kişileri de bu kişiler dışında kalanlar olarak kabul etmek gerekir. Diğer bir deyişle üçüncü kişi işveren ve işveren gibi sorumlu tutulanlar dışında kalan kişiler olarak tanımlanabilir. Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu davalarında üçüncü kişi sıfatının tespit edilmesi önem arz eder. Zira işveren ve işveren gibi sorumlu tutulan kişiler ilk peşin değerli gelirin tamamından sorumlu tutulmakta iken, üçüncü kişiye ilk peşin değerli gelirin yarısı rücu edilebilir. Yine Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya tedavi süresinin uzamasına sebebiyet veren üçüncü kişiden bu giderlerin tazmin ettirileceği de hüküm altına alınmıştır. İşin bütününü yöneten kişi işveren vekili sayıldığından ve bu Kanuna göre işveren gibi sorumlu tutulduğundan üçüncü kişi sayılmaz. İşin bütününü yöneten işveren vekili dışında işyerinde çalışan işçiler ise üçüncü kişi kapsamında yer alır. Asıl işveren de alt işveren ile birlikte işveren gibi sorumlu tutulurken anahtar teslim işte ihale makamı üçüncü kişi olarak kabul edilmektedir. Çalışmada üçüncü kişi kavramı inceleme konusu yapılmış, ardından üçüncü kişinin sorumlu tutulduğu hallere de değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üçüncü Kişi, İşveren, İşveren Vekili, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Rücu Davaları.

---

* DOI: 10.33432/ybuhukuk.1105706- Geliş Tarihi: 19.04.2022- Kabul Tarihi: 13.06.2022.

** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, hasan.kayirgan@ogu.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6819-7725.

THIRD PERSON IN TURKISH SOCIAL SECURITY LAW

ABSTRACT

Although there are provisions regarding the responsibility of the third person in the Law No. 5510 on Social Insurance and General Health Insurance, there is no provision regarding the definition of the third person. Since the law maintains that employers and employers are already responsible persons, it is necessary to accept third parties as those other than these persons. In other words, third parties can be defined as persons other than employers and employees. It is important to determine the third party in the recourse cases claimed by the Social Security Institution (the Institution). Because while the employer and the persons held responsible as if the employer are held responsible for the entire first cash income, half of the first cash income can be recourse to the third party. It is also stipulated that these expenses will be compensated from the third person who caused the Institution to provide health services or to extend the treatment period. Since the person who manages the whole business is considered as the employer's representative and is held responsible like the employer according to this Law, he is not considered a third person. Other than the employer's representative who manages the whole business, workers working in the workplace are included in the scope of third parties. While the main employer and subcontractor are held responsible as the employer, the contracting authority is considered as the third party in turnkey contract. In the study, the concept of third person is examined, and then the cases where the third person is held responsible are also discussed.

Keywords: Third Person, Employer, Employer's Representative, Work Accident and Occupational Disease, Recourse Claims.

GİRİŞ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[1] kişileri belirli sosyal riskler karşısında güvence altına almayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda kişilere sağlık hizmetleri sunulmakta ve parasal yardımlar yapılmaktadır. Söz konusu harcamalar Kurum açısından kamu zararı teşkil ettiğinden zarara neden olan kişilere karşı da rücu hakkı tanınmıştır. Rücu hakkının kimlere karşı kullanılacağına ilişkin hükümler incelendiğinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından kişilerin farklılık gösterdiği görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasında işveren ve üçüncü kişi kavramları kullanılmakta iken uzun vadeli sigorta kollarında ise sadece üçüncü kişiye yer verilmiştir.

Sorumluluk belirlenirken üçüncü kişi ifadesinden kimlerin anlaşılması gerektiği önem taşımaktadır. Zira işveren ilk peşin değerli gelirin tamamından, üçüncü kişi ise ilk peşin değerli gelirin yarısından sorumlu tutulmuştur. Bu açıdan rücu hakkının kapsamı belirlenirken tarafların üçüncü kişi sıfatını taşıyıp taşımadığının belirlenmesi gerekir. Çalışmada üçüncü kişinin Kanun nazarında hangi anlamlara geldiği incelenecektir. Ayrıca üçüncü kişi sayılmanın sonuçlarına da kısaca yer verilecektir.

I. ÜÇÜNCÜ KİŞİ KAVRAMI

5510 sayılı SSGSSK'da üçüncü kişinin sorumluluğunun yer aldığı üç farklı hüküm bulunmaktadır. Bunlar:

> *"İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık,* ***üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle*** *meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücû edilir (m. 21/4);*
>
> ***Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle*** *malûl veya vazife malûlü olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca*

[1] RG. 26200-16.06.2006

bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücû edilir (m. 39);

*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 Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen **üçüncü kişilere**, Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir (m. 76)"* şeklinde tezahür etmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun, öncelikle iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolundan iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan kişiye veya ölümü halinde hak sahiplerine yaptığı ödemelerin yanı sıra sağlanan sağlık hizmetlerinin bedelini belirli koşullarla işveren ve üçüncü kişilerden isteme hakkına sahip olduğu görülmektedir[2]. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Kurum zararı teşkil eden ödemelere veya yapılan harcamalara ilişkin rücu hakkının belirlenebilmesi için de tarafların üçüncü kişi sıfatını taşıyıp taşımadığı irdelenmelidir[3]. Bu anlamda rücu davalarında kusuru tespit edilenlerin üçüncü kişi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin inceleme konusu yapılması gerektiği vurgulanmaktadır[4].

---

[2] **Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer** (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul, Beta, s.453.

[3] *Eldeki davada ise, davalılardan ... İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. ile ... arasında asıl işveren taşeron iddiasının varlığı ile gerek ceza, gerek tazminat dosyaları irdelenerek incelenmeli, maddi olgu belirlenmeli ve **davalıların tamamının davacı kurum karşısındaki konumu ve üçüncü kişi mi yoksa asıl işveren/taşeron olup olmadıkları hususunu net bir şekilde ortaya koyan** davalıların kusur oran ve aidiyetlerini ve iç kusur durumlarını da irdeleyen ve olayın meydana geldiği iş kolunda iş güvenliği uzmanlarından bir kusur raporu aldırılmalı ve sonucuna göre yapılacak değerlendirmeye göre bir karar verilmelidir…"* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2019/4426, K: 2021/2492, T: 02.03.2021).

[4] *Mahkemece hükmüne uyulan Dairemizin 12.03.2018 tarihli bozma ilamı kapsamında, davalıların konumlarının, başka bir deyişle hangi davalının işveren veya vekili olduğunun, bu kapsamda **davalı ...'nin üçüncü kişi mi yoksa alt işveren mi veyahut işveren vekili mi olduğu hususlarında yeterince araştırma ve irdelemenin yapılmadan hüküm kurulduğu** anlaşılmaktadır. Bu nedenle Mahkemece yapılacak iş, **davalıların konumlarının da belirlemek ve bu kapsamda sorumluluklarını belirlemek suretiyle sonucuna göre karar***

Üçüncü kişi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinde işveren yanında ifade edilmiştir. Uzun vadeli sigorta kollarında ve sağlık hizmetlerinden dolayı rücu hakkını düzenleyen madde 76 hükmü uyarınca işveren kavramına yer verilmemiştir. Üçüncü kişi kavramı belirlenirken iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından ayrı ayrı incelenecektir.

A. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI BAKIMINDAN ÜÇÜNCÜ KİŞİ

Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Kurumun sigortalıya yaptığı ödemeler ve sigortalı için yapılan harcamalardan işveren ve üçüncü kişi sorumlu tutulmuştur. Ancak hükümde Kurumun rücu hakkı belirlenirken işveren ve üçüncü kişi ayrımı yapılmıştır (m. 21). Zira sigortalıya bağlanan ilk peşin değerli gelir bakımından işverenin sorumlu olduğu miktar ile üçüncü kişinin sorumlu olduğu miktarlar farklılık arz etmektedir. İşveren, sigortalı ve hak sahiplerinin isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin tamamından sorumludur (m. 21/1). Üçüncü kişiye ise ilk peşin değerli gelirin yarısı rücu edilebilir (m. 21/4). Geçici iş göremezlik ödeneği ile tedavi giderleri bakımından sorumluluk belirlenirken ise üçüncü kişi işveren ayrımı yapılmamıştır.

Yukarıda bahsi geçen hükümlerde üçüncü kişinin kim olduğuna ilişkin ise bir tanıma yer verilmemiştir. Yargıtay'a göre bu tür uyuşmazlıklarda devlet adına sosyal güvenlik kanunlarını uygulamakla görevli Sosyal Güvenlik Kurumu birinci kişi, risklerin gerçekleşmesi halinde sigortalının ya da hak sahiplerinin Kurumdan yardım görmesi için primleri ödeyen işveren ikinci kişi konumundadır[5]. Bu ifadeden de üçüncü kişinin Kurum ve işveren dışındaki kişiler olarak kabul edildiği izlenimi doğmaktadır.

verilmesi gerekmektedir (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/3952, K: 2021/11739, T: 06.10.2021).

[5] Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/7443, K: 2021/12210, T: 14.10.2021.

Kanunda işveren tanımına yer verilmiş, ayrıca işveren gibi sorumlu olan kişiler tanımlanmıştır. Sözü geçen kişiler, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, alt işveren ile asıl işverendir. Bunun sonucu olarak üçüncü kişiler ise işveren ve işveren sayılan ya da işveren gibi sorumlu tutulan kişiler dışında kalanlar olarak kabul edilmelidir. Kurumun iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan sigortalıya veya hak sahiplerine rücu etme hakkı yoktur[6]. Dolayısıyla sigortalı ve hak sahipleri de üçüncü kişi kapsamında değerlendirilemez[7].

İşin tamamının yapılmasına ilişkin olarak verilen anahtar teslim işlerde işveren sıfatı bulunmadığından ihale makamının üçüncü kişi olarak değerlendirilmesi gerekir[8]. Asansör kazasında asansörleri kiralayan konumunda bulunan şirket de üçüncü kişidir[9]. Pilot, işveren veya işveren vekili sıfatı taşımadığından 5510 sayılı Kanun uyarınca üçüncü kişi olarak

---

6 **Şakar, Müjdat** (2014) Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, İstanbul, Beta, s.215.

7 **Centel, Tankut** (2021) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta, s.239; **Elma, Ramazan** (2021) Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, s.290; *Anılan madde hükmüne göre, kusurlu eylemi ile bu Kanunda sayılan yardımların yapılmış olması halinde, ancak işverene, üçüncü kişilere ve bunları çalıştıranlara rücu edebilir. Devlet adına sosyal güvenlik yasalarını uygulamakla yükümlü Kurum birinci kişi, sigortalı ve hak sahipleri ikinci kişi, bunların dışında kalan, kasıt veya kusuru ile Kanunda sayılan yardımların yapılmasına sebebiyet veren kişiler üçüncü kişi konumundadır. Somut olayda, davalı İ. Ç.'ın, iş kazasında* ***sürekli iş göremez durumuna giren sigortalı olması sıfatıyla "üçüncü kişi" kavramı içinde değerlendirilemeyeceği****, Kurum zararının tahsilinin kendisinden istenemeyeceği gözetilerek, hakkındaki davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2013/7073, K: 2014/2973, T: 18.2.2014).

8 *Dosya içeriğine ve toplanan delillerin tartışılmasına göre; davalı ...nin somut olayda 3. kişi sıfatında olduğu ve işverenlik sıfatının bulunmadığı açıktır. Bu sebeple öncelikle, davaya konu kazada davalı ...nin ve* ***ihale makamı olan ...nin 3. kişi sıfatıyla sorumluluğu bulunup bulunmadığı araştırılarak, meydana gelen olay yeniden değerlendirilmeli****, ayrıca davaya konu kazada sigortalı çalışanı vefat eden asıl işveren ... A.Ş. ile yine 3. kişi konumundaki ...nin somut olaydaki sorumlulukları tartışılarak, yukarıda belirtilen bilgiler ışığında taraflar arasındaki ilişkinin ve kusur durumunun, sigortalı ile her bir davalının sorumluluk sebepleri ve oranlarının ayrıntılı olarak irdelendiği, olayın gerçekleştiği iş kolunda iş güvenliği bakımından uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinden uygun bir kusur raporu alınarak hüküm kurulmalıdır* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/1735, K: 2021/3560, T: 18.03.2021).

9 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2019/6729, K: 2021/1293, T: 08.02.2021.

değerlendirilmelidir[10]. İşverene ait işyerinde bu kanuna göre işveren vekili olarak kabul edilen kişi dışında tüm çalışanlar da üçüncü kişi olarak nazara alınmalıdır.

Yargıtay'a göre şantiye şefi, iş güvenliği uzmanı, elektrik mühendisi de üçüncü kişi konumundadır[11]. Ancak şantiye şefinin her durumda üçüncü kişi olarak kabul edilebilmesi mümkün değildir. Zira işyerinde işveren adına ve hesabına işin bütününü şantiye şefi yönetiyor ise bu takdirde şantiye şefi işveren vekili sayılacağından üçüncü kişi sıfatında değerlendirilemez.

Açıklananlardan hareketle de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından üçüncü kişi sigortalı, işveren ve işveren sayılanlar dışında kalan kişiler olarak tanımlanabilecektir. Doktrinde de üçüncü kişi kavramı, kazaya uğrayan sigortalı ile onun işvereni dışında kalan ve zarara sebebiyet veren tüm

---

[10] *Somut olayda, hükme dayanak olarak alınan bilirkişi kusur raporları arasında yargılamaya konu kaza olayına ilişkin olarak düzenlenmiş en detaylı bilirkişi kusur raporu olan 05/04/2017 tarihli raporda; dosyadaki bilgilere göre kazanın oluşumunda hava trafik uygulamalarının neden olabileceği değerlendirilmekle birlikte asıl nedenin plotaj hatasından mı yoksa uçuşu kontrol eden birimlerin ihmal veya hatasından mı kaynaklandığının belirlenemediği, bu yönden hava trafik ve konuşma kayıtlarının kendisinin incelenmesi gerektiğinin, söz konusu kayıtların uluslararası sivil havacılık kuralları gereği korunması gereken Balad Havaalanı hava trafik işletimini yapan ABD makamlarından istenip istenmemesinin takdirinin mahkemeye ait olduğunun belirtildiği, yine inceleme konusu kazanın nedeninin belirlenebilmesi için Irak Sivil Havacılık Makamı Uçuş Emniyet Dairesi'nin 31/12/2007 tarihli ve 12/36 sayılı Nihai Kaza Raparu'nun tam ve eksiksiz örneğine, kaza incelemesini yapan Irak, Moldovya ve ABD makamlarında bulunması gereken hava aracı kazasına ilişkin bilgi ve belgelere, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nde bulunan, hava aracına ilişkin (hava aracına verilen uçuş izni dahil) tüm bilgi ve belgelere, Ulaştırma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 28/07/2008 tarihi ve B.11.0.ATKB.006./664.01/1006-433 sayılı raporunun tam ve eksiksiz bir örneğine, davalı ... İnş.Taah.Tic, ve San. İth. ve İhr. A.Ş. tarafından hava aracına yapılan yüklemenin ayrıntılı bilgilerine gereksinim olduğuna işaret edildiği görülmektedir. Mahkemece bu eksiklikler giderilip yeni bir kusur raporu alınmaksızın,* ***kazanın oluşumunda 3. kişinin ağır kusurunun bulunduğu****, bu durumun tüm sorumluluk halleri yönünden illiyet bağını keseceği ve meydana gelen uçak kazası sebebi ile davalı şirketin sorumlu tutulamayacağından bahisle davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/6368, K: 2021/2078, T: 23.02.2021).

[11] *Somut olayda; zararlandırıcı sigorta olayı 31.10.2005 tarihinde gerçekleşmiştir. Davalılardan ... işveren şirketin* ***iş güvenliği uzmanı, ... Elektrik mühendisi, ... şantiye şefi olup, üçüncü kişi konumundadırlar*** (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/282, K: 2020/4782, T: 23.09.2020).

kişiler olarak kabul edilmektedir[12]. Bir görüşe göre üçüncü kişi işveren yardımcısı olan ancak işveren vekili sayılmayan kişiler olarak değerlendirilmelidir[13]. Ancak trafik iş kazasında kazaya karışan araç sürücüsünün işveren ile herhangi bir bağı bulunmayabilir. İş kazasının oluşumuna kusuruyla sebebiyet vermiş ise bu halde kendisine de rücu edilebilmektedir. Bu nedenle üçüncü kişilerin salt işveren yardımcısı olarak sınırlandırılmaması gerekir.

Üçüncü kişinin tespit edilebilmesi için işveren ve işveren gibi sorumlu kılınan kişileri belirlemek gerektiğinden işveren, işveren vekili, alt işveren, geçici iş ilişkisi kurulan işveren kavramlarına yer verilmiştir:

1. İşveren

5510 sayılı Kanun'da işveren kavramı, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak ifade edilmiştir (m. 12/1). 4857 sayılı İş Kanunu[14]'nda sadece işçi çalıştıran kişilerin işveren olduğu vurgulanmakta iken 5510 sayılı Kanun'da bağımlı çalışan işçi ve kamu görevlilerini (4/1-a ve 4/1-c kapsamındaki sigortalıları) çalıştıranlar işveren olarak kabul edilmiştir[15]. 4/1-c kapsamındaki sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanmadıklarından burada 4/1-a kapsamında sigortalıları çalıştıran işverenler belirtilecektir.

---

[12] **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen** (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta, s.458; **Çenberci, Mustafa** (1985) Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç, s.190; **Tuncay/Ekmekçi**, s.466; **Alper, Yusuf** (2019) Sosyal Sigortalar Hukuku, 10. Baskı, Bursa, Dora, s.260; Sözer tarafından yapılan tanıma göre ise üçüncü kişi sigortalı ve işveren dışında kalan kişilerdir. (**Sözer, Ali Nazım** (2019) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta, s.196); **Civan, Orhan Ersun** (2015) "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 4, S: 64, s. 588.

[13] **Tunçomağ, Kenan** (1988) Sosyal Sigortalar, 3. Baskı, İstanbul, Beta, s.280.

[14] RG. 25134- 10.06.2003.

[15] **Arıcı, Kadir** (2015) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi, s.247; **Sözer,** s.36.

İşveren gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş da olabilir[16]. Bağımlı çalışan (4/1-a veya 4/1-c kapsamındaki) sigortalıları çalıştırmak işveren sayılabilmek için yeterlidir[17]. Bunun yanında işyerinde güdülen amacın mutlaka ekonomik olması gerekmediği sosyal, kültürel ve sportif hatta dini veya hayri olabileceği de vurgulanmaktadır[18]. Kanunda ayrıca işçi sendika ve konfederasyonlarının yönetim kurullarına seçilenler için işçi sendika ve konfederasyonlarının; 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun'a göre çalışan koruma bekçileri için çalıştırmaya yetkili makamın (koruma ve ihtiyar meclisi[19]); hükümlü ve tutuklular için Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun; çıraklar, mesleki eğitim görenler, stajyerler için ilgili eğitim kuruluşunu ve kursiyerler için Türkiye İş Kurumunun işveren olarak kabul edildiği görülmektedir (m. 12/5).

2. İşveren Vekili

İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir (m. 12/2). Bir kişinin işveren vekili olarak kabul edilebilmesi için işin veya görülen hizmetin bütününü yönetmek ve işveren ad ve hesabına hareket etmek şartlarının bir arada bulunması gereklidir[20].

5510 sayılı Kanun'da işveren vekili kavramının İş Kanunu'na göre kapsamı daraltılmıştır. İş Kanunu'na göre işin yönetiminde görev alan bir kişi de işveren vekili olarak sayılırken, 5510 sayılı Kanun açısından işveren vekilinin işin veya hizmetin bütününü yönetmesi koşulu aranır[21]. Dolayısıyla şube müdürü işveren vekili sayılamaz. İşyerinde birden fazla işveren vekili bulunması halinde Kurum

---

16 **Sümer, Haluk Hadi** (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s.76; **Tuncay/Ekmekçi,** s.372; **Arıcı,** s.247; **Sözer,** s.36; **Uşan,** s.122.

17 **Uşan, Fatih/Erdoğan, Canan** (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s.367; **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.203; **Alper,** s.157; **Uşan,** s.122.

18 **Tuncay/Ekmekçi,** s.372.

19 Valilik ve kaymakamlık makamının sadece atamaya onay makamları olduğu yönünde bkz.: **Çenberci,** s.79; **Tuncay/Ekmekçi,** s.372.

20 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.204; **Tuncay/Ekmekçi,** s.372; **Sümer,** s.81; **Alper,** s.43.

21 Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu açısından işveren vekilleri, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir (SSGSSK.12/5); **Tuncay/Ekmekçi,** s.372; **Arıcı,** s.248; **Uşan/Erdoğan,** s.368.

nezdinde işveren adına imzaya yetkili kişinin bu kanun kapsamında işveren vekili olduğunun kabulü gerektiği de ileri sürülmektedir[22].

Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur (m. 12/2). İşveren vekilleri de işveren gibi sorumlu tutulduğundan bir olayda kişilerin işveren vekili sıfatı taşıyıp taşımadığı belirlenmelidir[23]. Şirket ortakları işveren vekili sayılmazlar, aksine üçüncü kişi olarak kabul edilmektedir[24]. Alt işverenin işveren vekili de üçüncü kişi olarak nitelendirilemez[25]. İşveren vekiline örnek olarak ise genel müdür, yönetim kurulu başkanı, işin bütününü yönetmesi koşuluyla şantiye şefi gösterilebilir[26].

3. Alt İşveren ve Asıl İşveren

Alt işveren kavramı 5510 sayılı Kanunun 12/6. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre;

> *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir."*

---

22 **Alper,** s.160.

23 *Mahkemece, 04.04.2012 tarihli Kurum raporunda davalı ...'ın işveren sıfatıyla alınan beyanı ve dosya içeriği gözetildiğinde, davalı şirkete ait ticaret sicili kayıtları getirtilerek,* ***davalı ... yönünden işveren vekili olup olmadığı ve kusur durumu irdelenmek suretiyle hüküm kurulmalıdır*** (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/2749, K: 2021/4992, T: 08.04.2021).

24 **Alper,** s.43; *Davalı gerçek kişilerin* ***işveren vekili konumunda olmayıp şirket ortağı oldukları*** *anlaşıldığından davalıların* ***3. Kişi sıfatıyla kusurlarının bulunup bulunmadığı irdelenmeli****, bu kapsamda alanında uzman bilirkişi heyetinden tarafların kusur oran ve aidiyetini belirleyen kusur raporu alınmalı, raporda davalı gerçek kişilere ceza dosyasında izafe edilen kusur oranları ve haklarında verilen karar değerlendirilmek suretiyle inceleme yapılmalı* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/11145, K: 2021/1890, T: 22.02.2021).

25 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/2433, K: 2021/7570, T: 03.06.2021.

26 *Mahkemece, davalılardan ... şantiye şefi olarak ve kaza günü ...'ya gittiği yönündeki dosya içeriğindeki beyanlarda dikkate alınarak, ...'in üçüncü kişi olarak davaya konu olayda kusurunun bulunup bulunmadığı ve ...'in işveren vekili olup olmadığı araştırılarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/1480, K: 2020/4970, T: 30.12.2020).

Ayrıca hükmün devamında sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işverenin, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı belirtilmiştir.

Bir kişinin alt işveren olarak kabul edilebilmesi şu koşulların birlikte bulunmasına bağlıdır:

- *Asıl işverenin varlığı,*

Bir işi bölerek başka işverenlere yaptıran ve bu iş ile ilgili olarak sigortalı çalıştırmayan kişi işveren; bu kişiden iş alan kişiler de alt işveren olarak nitelendirilemezler. Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi bir asıl işverenin varlığına bağlıdır[27]. Asıl işverenin de sigortalı çalıştırması şarttır[28]. Alt işveren kavramı, her şeyden önce, asıl işverenin varlığını, bir başka işverenin asıl işverene ait işin bir bölümünü yapmayı üstlenmesini ve asıl işverene ait işyerinde veya işyerinin bir bölümünde iş alanın kendi adına sigortalı çalıştırmasını gerektirir.

Bu ilişkide kendi işyerinde sigortalı çalıştıran kişi *asıl işveren*; aynı işyerinde bazı işleri üstlenen ve bu amaçla sigortalı çalıştıran kişi de *alt işveren* niteliğini kazanır[29].

---

27 **Sümer,** s.77; **Alper,** s.38.

28 **Tuncay/Ekmekçi,** s.374; **Alper,** s.39.

29 *Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, aracının borçlarından sorumlu tutabilmek için bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır.*
a) İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan "işveren" sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır.
b) Bir başka işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır.
c) İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer birtakım işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır.
d) İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır.
e) İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi iştigal konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale

- *Asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir bölüm veya eklentilerinde iş alan bir başka (alt) işverenin varlığı,*

Alt işverenin asıl işverenden aldığı bir iş bulunmalıdır[30]. Alt işveren tarafından alınan iş mal ve hizmet üretimine ilişkin olabileceği gibi eklentilerde de yerine getirilebilir[31]. Bir işin bütününü, örneğin bir binanın yapımını üstlenen kişi alt işveren olarak kabul edilemez. Aynı şekilde alt işverenin yaptığı iş işverenin sigortalı çalıştığı işyerine nazaran ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımakta ise bu takdirde de alt işverenlikten söz edilemez[32].

Asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki taşıma, eser ve benzeri sözleşmelere dayanabilir ise de, hiçbir şekilde iş ilişkisinin unsurlarını barındırmamalıdır[33]. Alt işverenin asıl işverenin işçisi olması durumunda da alt işverenlik ilişkisinden bahsetmek mümkün olmaz.

Alt işverenlik ilişkisinde işin görülmesi ile bakım, onarım gibi belirli bir sonucun ortaya çıkması amaçlanmaktadır[34]. Burada önemli olan yön, asıl işverene ait işin bir bölümünün alt işveren tarafından asıl işverenin işyerinde

suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.

f) Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi ya da yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa, işi alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön; yapılan işin, diğerinin bütünleyici, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, alt işverenden söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.05.1995 gün ve 1995/9-273-548 sayılı kararı da aynı yöndedir.) (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2019/2454, K: 2020/7104, T: 14.12.2020).

30 **Erdoğan, Zafer** (2004) "Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı", Kamu İş, C: 7, S: 3, s.2.

31 **Sümer,** s.77.

32 **Tuncay/Ekmekçi,** s.374.

33 **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s.206.

34 **Erdoğan,** s.5.

görülmesidir[35]. Yukarıda da belirtildiği üzere işin tamamının verildiği anahtar teslim işlerde ihale makamı üçüncü kişi olarak kabul edilir[36]. Buna göre; örneğin anahtar teslimi bir inşaat yaptıran kişinin bir petrol istasyonunun bulunması o kişiyi asıl işveren haline getirmez. Yargıtay'a göre yol yapım işi de alt işverenlik ilişkisine vücut vermez[37]. Aynı şekilde bir evin çatısının tamir edilmesi işi de anahtar teslim iş kapsamında değerlendirilmelidir[38].

4857 sayılı İş Kanunu'nda alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için aranan asıl işin bir bölümünün işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme şartına 5510 sayılı Kanun'da yer verilmediği, bu kanunda

---

[35] İşçileri kendi işyerinde değil asıl işverenin işyerinde çalıştırması bakımından işverenlik sıfatının ikincil nitelikte olduğu yönünde bkz.: **Çenberci,** s.703.

[36] *Somut olayda; davalılar TTK ile muris A….arasında alt işveren-üst işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Her ne kadar maden sahası TTK'ya ait ise de, davalıların murisi tarafından kaçak olarak işletilmekte olduğu ortadadır. Ancak* ***TTK kaçak maden ocağı kendisine bildirildiği halde ocağı imha etmediği için kusurlu olup, üçüncü kişi konumundadır.*** *Öte yandan Kurum teftiş raporunda işveren hakkında 23. maddenin uygulanmaması belirtildiği halde, ilgili maddenin uygulanarak, sigortalı kusurunun yarısının davalıların kusuruna eklenerek Kurum alacağının hesaplanması da hatalı olmuştur.*

Bu nedenlerle, ***TTK üçüncü kişi konumunda olup****, 5510 sayılı yasanın 21/4. maddesi uyarınca bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin yarısından kusur karşılığı sorumlu olup, toplam sorumlu olduğu (PSD yarısı olan 42458,48/100x70=29.720,94TL) miktar 29.720,94 TLdir. Davalılar murisi A…'nın sorumluluğu ise 5510 sayılı yasanın 21/1 maddesi uyarınca işveren sıfatı gereği gelirin peşin sermaye değerinin toplamının kusur karşılığı sorumluluğu olup, (PSDxkusur oranı formülüyle hesaplanan 84.916,97/100x70) toplam sorumlu olunan miktar 59.441,87 TL'dir. Dolayısıyla Kurumun toplam isteyebileceği alacağın 59.441,87 TL olup, bu miktarın 29.720,94 TL'sinden davalı TTK* ***üçüncü kişi sıfatıyla sorumludur*** (Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi, E: 2019/1288, K: 2020/1186, T: 20.10.2020).

[37] *Somut olayda, davalı Karayolları Genel Müdürlüğü, İ..Devlet Yolu km 132+100-151+355 arası eksik kalan toprak işleri sanat yapıları* ***köprü işleri ve üstyapı işlerini, davalı şirkete ihale suretiyle yaptırmakta olup söz konusu işler anahtar teslimi iş mahiyetindedir****. Bu nedenle, davalı Karayolları Genel Müdürlüğü'nün sorumluluğunun İş Kanunu'nun 36. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Davalı Karayolları Genel Müdürlüğü ihale ile kurulan bu işyerinde işçi çalıştırmamaktadır. Söz konusu yapım işlerinin tamamı davalı şirkete verilmiştir. Buna göre davalı Karayolları Genel Müdürlüğü ile davalı şirket arasındaki ilişki ihale makamı-müteahhit ilişkisi olup, Mahkemece davalı Karayolları Genel Müdürlüğü hakkında açılan davanın reddi gerektiği halde*…(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2019/7895, K: 2021/2462, T: 27.10.2021).

[38] **Erdoğan,** s.4.

alt işverenlik ilişkisinin daha geniş olarak ele alındığı belirtilmelidir[39]. Bunun sonucunda asıl işin bir bölümünün hangi amaçla verilmiş olduğu önem taşımaz[40]. Yeter ki asıl işverenin işyerinde iş görülmüş olsun. 5510 sayılı Kanun'un tanımına uygun bir alt işverenlik ilişkisinin olması halinde taraflar arasındaki ilişkinin sadece İş Kanunu'na göre muvazaalı sayılması da bu Kanun uyarınca alt işverenlik ilişkisine ve sorumluluğun belirlenmesine halel getirmez.

- *Alt işverenin bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştırması.*

Bir işverenden aldığı işi, sigortalı çalıştırmaksızın salt kendisi yerine getiren kişi de alt işveren olarak nitelenemez. Alt işverenin asıl işverenden aldığı iş için görevlendirdiği sigortalıları bu işte çalıştırması gerekir[41],[42]. Aynı sigortalıları farklı işyerlerinde çalıştırması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamaz[43].

---

39 **Alper,** s.39.

40 Bunun nedeninin 5510 sayılı Kanun'un İş Kanunu'ndan daha geniş bir alt işveren tanımını benimseyerek, sigortalıya ve kuruma karşı daha geniş bir sorumlu kitlesi yaratmak olduğu yönünde bkz.: **Tuncay/Ekmekçi,** s.373.

41 **Sümer,** s.77.

42 *Eldeki dava, davacı adına Kurumda hizmet bildirimde bulunan ..., ...'nin ihale ile iş aldığı iddia olunan ... Elektrik Taahhüt A.Ş. ve Kurum aleyhine açılmıştır. Üst işveren, gerek 506 sayılı gerek 5510 sayılı Yasa kapsamında, Kanunda belirtilen işveren yükümlülükleri bakımından alt işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Hal böyle olunca Mahkemece davalılardan ... Elektrik Taahhüt A.Ş. ile ... arasında üst ve alt işverenlik ilişkisinin varlığı hususunda yeterli inceleme ve araştırma yapılmaksızın salt davacı tarafın yargılama esnasındaki beyanı esas alınarak davalı ...Ş. hakkında açılan davanın husumet nedeniyle reddine karar verilmesi isabetsizdir. Mahkemece yapılması gereken iş; uyuşmazlık konusu dönem içerisinde davalılardan ... Elektrik Taahhüt A.Ş. ile ... arasında imzalanan ihale sözleşmeleri getirtilerek ihale dönemleri denetlenmeli, eksik hizmet bildirimlerinin asıl işverenin müteselsilen sorumluluğunu gerektiren dönemler içerisinde kalması halinde yargılama esnasında ticaret sicilinden kaydı silindiği anlaşılan diğer davalı ...Ş. nin ihyası yoluna gidilerek şirkete yöntemince tasfiye memuru atanması sağlanmalı, tasfiye memuruna tebligat yapılıp şirketin varsa savunma ve delilleri de toplanmalı ve sonucuna göre infazı kabil bir karar verilmelidir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/278 , K: 2021/13143, T: 28.10.2021).

43 Kanunun 506 sayılı Kanunun aksine sigortalıların iş alınan işyerinde münhasıran çalıştırılmalarının aranmadığına yönelik bkz.: **Uşan,** s.123.

Alt işveren niteliği itibariyle bir işverendir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun'da işverenler için öngörülen sigortalı işe giriş bildirgesi, işyeri bildirgesi, işten ayrılış bildirgesi verilmesi, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma gönderilmesi ve içeriği, primlerin süresinde ödenmesi, gerekli kayıt ve defterlerin tutulması, belirli işlerde sigortalıyı işe başlatmadan önce rapor alınması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü tüm önlemlerin alınması gibi yükümlülükler alt işveren için de geçerlidir[44].

Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlar için asıl işverene de alt işverenle birlikte rücu edebilir[45]. Nitekim 5510 sayılı Kanun, herhangi bir ayrıma tabi tutmadan bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı asıl işvereni alt işverenle birlikte sorumlu tutmuştur[46]. Asıl işverenin rücu davasında sorumlu tutulabilmesi için ise alt işverenin iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurlu bulunması şarttır[47].

5510 sayılı Kanun'da yer alan alt işveren kavramı mülga 506 sayılı Kanun'da aracı ifadesine karşılık gelmektedir. 506 sayılı Kanun'un "Üçüncü kişinin aracılığı" başlıklı 87'nci maddesi hükmünde, aracı, bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişi olarak tanımlanmış, sigortalıların üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu Kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işverenin de sorumlu olacağı belirtilmiştir[48]. Alt işveren için yukarıda bahsi geçen şartların aracı için de geçerli olduğu görülmektedir.

4. Ödünç Alan İşveren

5510 sayılı Kanun ödünç iş ilişkisini tanımlamamış ancak ödünç iş ilişkisine hukuki sonuç bağlamıştır.

Ödünç iş ilişkisi 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinde tanımlanmıştır:

---

44 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.213 vd.

45 **Sümer,** s.79.

46 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.213.

47 **Tuncay/Ekmekçi,** s.467.

48 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/5174, K: 2021/7984, T: 09.06.2021.

"Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir."

Yukarıdaki tanıma göre, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulan ilişki ödünç (geçici) iş ilişkisidir[49]. Burada işveren yazılı rızasını almak koşuluyla kendi işçisini başka bir işveren nezdinde çalıştırmaktadır[50]. İşte geçici iş ilişkisi kurulan işveren de bu kanunda işveren için öngörülen yükümlülüklerden müteselsilen sorumlu tutularak işveren kapsamında değerlendirilmiştir[51].

B. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMINDA SAĞLANAN SAĞLIK HİZMETLERİ BAKIMINDAN ÜÇÜNCÜ KİŞİ

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklı yapılan ödemelerde işveren ve üçüncü kişi ayrımı yapılmaktadır. Ancak uzun vadeli sigorta kollarından yapılan ölüm veya maluliyet aylığının rücu edilmesinde ise işveren kavramına yer verilmemiştir. Yine 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 Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen **üçüncü kişilere** rücu edileceği düzenlenmiş olup işveren ifadesi burada da yer almamaktadır (m. 76). Bu bakımdan uzun vadeli sigorta kolları bakımından ve sağlık hizmet verilmesine sebebiyetlere rücu hakkının düzenlendiği durumlarda sigortalı dışında bulunan herkes üçüncü kişi olarak kabul edilir.

Uzun vadeli sigorta kollarından ölüm veya maluliyet aylığı bağlanmasına sebebiyet veren işveren ya da alt işveren olsa dahi üçüncü kişi kapsamında değerlendirilecektir. Aynı şekilde sağlık hizmeti verilmesine veya tedavi

---

49 **Alper,** s.40 vd.

50 **Uşan,** s.123; **Sümer,** s.79.

51 **Arıcı,** s.249; **Tuncay/Ekmekçi,** s.245.

hizmetinin uzamasına sebebiyet veren herkes üçüncü kişi olarak nazara alınacaktır.

II. ÜÇÜNCÜ KİŞİ KAVRAMINA BAĞLANAN SONUÇLAR

A. İŞ KAZASI DOLAYISIYLA RÜCU HAKKININ KAPSAMI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin 1. fıkrasında, iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışı sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirileceği düzenlenmiş iken;

4. fıkrasında, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle gerçekleşmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısının, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edileceği belirtilmiştir[52].

Anlaşılacağı üzere 21/1. maddede işverenin, 21/4. maddede üçüncü kişinin rücu alacağından sorumlulukları ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu maddeler uyarınca açılan rücuan tazminat davalarında ise iş kazasının meydana gelmesinde birlikte kusuru bulunan işveren ve üçüncü kişiler arasında müteselsil sorumluluk ve ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmaktadır[53].

Üçüncü kişi ve işverenin sorumluluğu belirlenirken birtakım farklılıklar bulunmaktadır. 21. madde uyarınca işverenin sorumluluğu belirlenirken sigortalı veya hak sahiplerinin isteyebilecekleri tutarın belirlenmesi suretiyle gerçek zarar hesabı (tavan hesabı) yapılması gerekir. Ancak üçüncü kişinin

---

[52] İşverenin ilk peşin değerli gelirin tamamından sorumlu tutulmakta iken bunun karşısında üçüncü kişinin bu tutarın yarısından sorumlu tutulmasının adil olmadığı yönünde bkz.: **Tuncay/Ekmekçi,** s.466.

[53] Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/475, K: 2021/6285, T: 17.05.2021.

sorumluluğu ise sadece ilk peşin değerli gelirin yarısının rücu edileceğinden bahsedilerek herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmamıştır. Dolayısıyla üçüncü kişilere karşı açılan rücu davalarında tazminat tavanının (dış tavan) belirlenmesi cihetine gidilemez[54]. Buna göre de işveren veya üçüncü kişiye karşı açılan davalarda 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre rücu alacağından sorumluluk belirlenirken kural olarak, işveren yönünden 1. fıkraya göre gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile yargılamada yöntemince hesaplanacak gerçek (maddi) zarar karşılaştırması yapılıp düşük (az) olan tutar esas alınmalı, üçüncü kişi bakımından 4. fıkra gereğince gerçek zarar gözetilmeksizin gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı benimsenmeli ve bunlara kusur oranları uygulanmalıdır.

İşveren ve üçüncü kişinin iş kazasında birlikte kusuru bulunabilir. Bu halde aynı anda 1. ve 4. fıkralarda yer alan hükümler konusunda ne şekilde uygulama yapılması gerektiği sorunu ortaya çıkmaktadır. Yargıtay kararlarında, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına birden çok kişinin birlikte kusurlarıyla neden olmaları durumunda, 6098 sayılı Kanun'un 61. ve 62. maddeleri gereğince teselsül hükümleri kapsamında bu kişilerin birlikte sorumlulukları söz konusu olduğundan TBK' nın 62. maddesine göre, kendi payından fazlasını ödeyenin diğer müteselsil borçlulara karşı rücu hakkı saklı kalmak kaydıyla, her bir borçlu yönünden kusurlarına karşılık gelen miktar ayrılmaksızın teselsül kurallarına göre sorumluluklarına karar verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Buna göre; iş kazası veya meslek hastalığına birlikte sebebiyet veren sorumluların işveren ve üçüncü kişi olması durumunda ise, işverenden istenebilecek gerçek zararı aşmayan gelirin ilk peşin sermaye değerinin müteselsil sorumluların toplam kusuruna düşeninden işveren, gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısının müteselsil sorumluların toplam kusuruna karşılık gelen tutarından da üçüncü kişi sorumlu tutulmalıdır.

İşverenin müteselsilen sorumlu olacağı tutar, 1. fıkra gereğince kendi kusur payı gözetilerek sorumlu tutulacağı miktarın (gelirin ilk peşin sermaye

[54] **Başbuğ, Aydın** (1992) Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu, Ankara, Kamu İş, s.112; **Arslanköylü,** s.1007; **Civan,** s.544; Aksi yönde görüş için bkz.: **Centel,** s.239.

değeri X işverenin kusur oranı), üçüncü kişinin 4. fıkraya göre sorumlu olacağı tutar (gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı X üçüncü kişinin kusur oranı) ile toplamı kadar olmalıdır.

"Gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı" sınırlaması karşısında üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu tutulacağı miktarın ise, gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile işveren de dahil olmak üzere kusur toplamının çarpımı sonucu elde edilecek tutar kadar olması gerekmektedir[55].

Açıklananlardan hareketle aynı davada işveren ile üçüncü kişinin birlikte kusurunun bulunması halinde işverenin müteselsil sorumluluğu kendi payına düşen miktar ile üçüncü kişinin payı kadar iken üçüncü kişinin müteselsil

---

[55] *Somut olayda, davalıların tazminle sorumlu olacakları ilk peşin sermaye değerli gelir miktarı; gelirin başladığı tarih itibariyle 5510 sayılı Kanunun 54. maddesi uyarınca indirilmiş hali üzerinden hesaplanan ilk peşin sermaye değerli gelir miktarı olan 16.374,20 TL'nin, yaşlılık aylığının bağlanması nedeniyle gelirin yarıya indirme tarihine (01.06.2013) kadar yapılan fiili ödeme miktarı 6.364,41 TL'nin yarısı (yani fark fiili ödeme miktarı) olan 3.182,20 TL'nin da eklenmesi suretiyle bulunan 19.555,40 TL (16.374,20+ 3.182,20= 19.555,40 TL)'dir. Bu miktar ile yarıya indirilmemiş tam gelir üzerinden hesaplanan ilk peşin sermaye değeri olan 24.023,52 TL' nın karşılaştırılması sonucu, düşük olan 19.555,40 TL'nin davalıların tazminle sorumlu olacakları ilk peşin sermaye değerli gelir miktarı olarak hesaplamada esas alınması gerekmektedir. 2- İncelemeye konu olayda davalı işverenler ... Ayakkabı Mak. Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti. % 40 ve M… Belediye Başkanlığı % 35, üçüncü kişi konumundaki ... % 5 oranında kusurlu bulunmuş ise de davalıların teselsül sorumluluğunun, 5510 sayılı Kanunun 21. maddesi 1. ve 4. fıkrasında öngörülen ilkeler çerçevesinde belirlenmediği görülmüştür; İş kazasına birlikte sebebiyet veren sorumluların işveren ve üçüncü kişi olması durumunda, işverenden istenebilecek gerçek zararı aşmayan gelirin ilk peşin sermaye değerinin müteselsil sorumluların toplam kusuruna düşeninden işveren, gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısının müteselsil sorumluların toplam kusuruna karşılık gelen tutarından da üçüncü kişi sorumlu tutulmalıdır. Somut olayda işverenin teselsül sorumluluğu, gelirin işverenlerin toplam kusur oranı karşılığı (19.555,40 TL x % 75=14.666,55 TL) ile gelirin yarısının üçüncü kişin ...'nün kusur oranı karşılığının (9.777,70 TL x % 5 = 488,88) toplamı olan 15.155,43 TL dır. Üçüncü kişi ...' nün teselsül sorumluluğu ise gelirin yarısının işveren ve üçüncü kişinin toplam kusur karşılığı (9.777,70 TL x %80=) 7.822,16 TL dır. Ancak, işverenlerin ve üçüncü kişinin gelir dışındaki diğer ödemelerde teselsül sorumluluğu ise aynı olup, geçici iş göremezlik ödeneğinin ve tedavi masrafının işveren ile üçüncü kişinin toplam % 80 kusur karşılığıdır* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/3497, K: 2021/5399, T: 15.04.2021); aynı yönde karar için bkz.: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/5830, K. 2021/12888, T: 26.10.2021.

sorumluluğu ise ilk peşin değerli gelirin yarısının toplam kusur oranı kadar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örneğin; bir olayda işveren %50; üçüncü kişi de % 30 kusurlu bulunmuştur. Bağlanan ilk peşin değerli gelir 100000 TL'dir. İşverenin %50 kusur payı gözetilerek sorumlu olduğu miktar 50000 TL'dir; Ayrıca üçüncü kişinin 4. fıkraya göre sorumlu olduğu miktar ise 100000 / 2 * % 30 = 15000 olduğuna göre işverenin müteselsil sorumlu olacağı miktar 50000 + 15000 = 65000 TL'dir.

Üçüncü kişi tüm kusur oranı olan %80'den sorumlu olduğuna göre ilk peşin değerli gelirin yarısı olan 50000 TL'nin % 80'inden yani 40000 TL'sinden sorumludur[56]. Üçüncü kişi 40000 TL'nin tamamını öderse işverene 25000 TL için rücu edebilir. İşveren de 65000 TL'nin tamamını ödediği takdirde iç ilişkide 15000 TL için rücu hakkına sahiptir.

Yargıtay kararlarında bu yaklaşım ve uygulamanın, işvereni, iç ilişkide üçüncü kişiye rücu edemeyeceği miktarı Kuruma ödemek zorunda bırakmadığından da hakkaniyete uygun olduğu vurgulanmaktadır[57].

Üçüncü kişinin sorumluluğu belirlenirken işverenin kusuru dikkate alınır. Diğer bir deyişle 5510 sayılı Kanun m. 23 uyarınca işverenin kusursuz sorumlu olduğu durumlarda dahi üçüncü kişiye kusur sorumluluğu hükümlerine göre rücu edilebilir. Sigortalılığın süresinde bildirilmemesi nedeniyle işverenin kusursuz olduğu durumlarda bile üçüncü kişi ilk peşin

---

[56] *Mahkemece davalı iş veren ... yönünden ilk peşin değerli gelirin, kendi kusuru olan %50 ile davalı 3. kişi ...'ın kusurunun yarısı olan %15 oranının toplamı olan %65'i esas alınmak suretiyle hüküm kurulmalıdır. Açıklanan gerekçelerle teselsülün belirlenmesi gerekir..", (Y10HD., 02.06.2021, E. 2021/3328, K. 2021/7468); Eldeki davada, zararlandırıcı sigorta olayının meydana gelmesinde davalı işveren ...Mad. San. Tic. A.Ş . %30, diğer davalı işveren ... Otomotiv Pet. İnş. Nak. Taah. San. Tic. Ltd. Şti.'nin %40, ve davalı araç sürücüsü ...'nın %10, sigortalı ise %20 oranında kusurlu bulunarak karar tesis edilmiş ise de, yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler uyarınca davalıların teselsül sorumluluğunun hatalı belirlenmiş olduğu görülmüş olup; a- Davalı işverenler ...Mad. San. Tic. A.Ş ve ... Otomotiv Pet. İnş. Nak. Taah. San. Tic. Ltd. Şti.'nin teselsül sorumluluğu 5510 sayılı yasanın 21/4. maddesi uyarınca %75 üzerinden belirlenmesi gerekir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/12060, K: 2021/9430, T: 30.06.2021).

[57] Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/8520, K. 2021/15188, T: 01.12.2021; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2019/5004, K. 2021/9926, T: 08.07.2021; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2019/6538, K: 2021/3137, T: 11.03.2021.

değerli gelirin yarısının toplam kusur oranında sorumlu tutulmalıdır. Bu doğrultuda üçüncü kişinin kusurunun da tespit edilmesi gereklidir[58]. Zira ölen veya maluliyete maruz kalan sigortalının kusurunun bulunmadığı belirlenmiş olsa bile rücu edilebilecek miktar üçüncü kişinin kusurlu olup olmamasına göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle kusur raporu alınarak üçüncü kişinin olaya etkisinin somut olarak belirlenmesi gerekir[59]. Buna yönelik olarak da kararlarda üçüncü kişinin kazanın oluşumunda bir etkisinin bulunup bulunmadığının da açıklığa kavuşturulması gerektiği vurgulanmaktadır[60].

Kaçınılmazlık ilkesinin Kurumun işverene rücu halinde yalnızca dikkate alınacağı, üçüncü kişiler ve hak sahiplerine rücu halinde bu ilkenin

---

[58] *İşverenin ve üçüncü kişilerin iş kazasındaki kasıt veya kusurunun tespiti amacıyla; iş kazasının oluşumuna ilişkin maddi olguların eksiksiz biçimde saptanması, sorumluluğu gerektiren her koşulun, kendi özelliği çerçevesinde araştırılıp irdelenmesi, işveren ve diğer ilgililerin kusur oran ve aidiyetlerinin belirlenmesi gerekir. Olay gecesi elinde tüfekle tarlası başında yabani domuz için bekleyen davalılar murisi ..., gecenin karanlığında çalılıklardan gelen ses üzerine silahını ateşlemesi sonucu, kendi tarlasını sulamak amacıyla davalının tarlasından geçmekte olduğu anlaşılan kızkardeşinin kocası sigortalıyı öldürmesi şeklinde gerçekleşen olayda, kazanın meydana gelmesindeki kusur oran ve aidiyetlerin belirlenmesi açısından konusunda uzman bilirkişilerden kusur raporu alınarak varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/8763, K: 2021/4396, T: 31.03.2021).

[59] Yargıtay bir kararında ölenin olayda kusurunun bulunmadığının anlaşılıp iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunanlar arasındaki kusur dağılımının ilerde kendi aralarında açılabilecek rücu davasında yeniden değerlendirilmesinin mümkün bulunmasının mümkün olduğu belirtilmiştir (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/9804, K: 2021/2975, T: 09.03.2021); Ancak bu durum işveren ve işveren gibi sayılan kişilerin bulunması halinde geçerlidir. Bunun dışında üçüncü kişinin olayda katkısının tespit edilmesi durumunda rücu edilebilecek miktar dahi değişecektir.

[60] *Tazminat davalarının özelliği gereği İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak ve özellikle zararlandırıcı olayın niteliğine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, zararlandırıcı sigorta olayı yönünden alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren ve işçi yönünden kusurun aidiyeti ve oranı, olayın meydana gelmesinde üçüncü kişinin eyleminin bulunup bulunmadığı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/9713, K: 2021/13292, T: 02.11.2021).

uygulanmayacağı ifade edilmekte ise de[61] Yargıtay'a göre kaçınılmazlık hali mevcut ise haklı olarak bu durum üçüncü kişinin sorumluluğunu da etkiler[62].

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile tedavi giderleri için üçüncü kişi ile işveren bakımından bir ayrım yapılmadığından üçüncü kişi işveren ile birlikte toplam kusur üzerinden müteselsilen sorumlu tutulmaktadır. Yine yukarıda ifade edildiği üzere 23. madde bağlamında işveren için kusursuz sorumluluk hali dikkate alınsa dahi üçüncü kişiye toplam kusur oranı üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği ile tedavi giderlerinin rücu edilebileceği de belirtilmelidir.

B. ÖLÜM VE MALULİYET AYLIĞININ RÜCU EDİLMESİ

5510 sayılı Kanun m. 39 uyarınca:

Üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl veya vazife malûlü olan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücû edilir[63].

Kanunun 3. maddesinde sigortalı, "*Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi*" ifade etmektedir. Maddede sigortalı ifadesine açıkça yer

---

61 **Şakar**, s.215.

62 **Aslanköylü,** s.375; *Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez. Kaçınılmazlığın genel bir tanımı yapılacak olursa denilebilir ki kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya ne kadar özen gösterirse göstersin, hangi tedbir alınırsa alınsın oluşması engellenemeyen bir durumu ifade eder. İşverenin mevzuatta yer almasa bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorunda olduğu Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarındandır.* ***Alınması gereken her türlü tedbir objektif olarak işverenden beklenen makul tedbirler olmalıdır.*** *İş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/9895, K: 2021/3060, T: 10.03.2021).

63 Maluliyet veya ölüm halinde rücu hakkının bulunmasının hukuki açıdan nitelendirebilmenin zor olduğu yönünde eleştiri için bkz.: **Uşan,** s.259.

verildiğinden ancak aktif sigortalının ölümü veya maluliyetine sebebiyet verilmesi halinde rücu hakkı kullanılabilmelidir[64]. Buna bağlı olarak yaşlılık aylığı almakta olan bir sigortalının (pasif sigortalının) ölümü halinde Kurumun rücu hakkının bulunmadığı belirtilmelidir.

Kurumun rücu hakkının kullanabilmesi için aktif sigortalının ölümüne veya maluliyete sebebiyet veren kasıtlı bir fiilin varlığı aranmalıdır[65]. Nitekim kurum sigortalısına veya hak sahiplerine bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için kasıtlı davranışı ile sebep olan üçünü kişilere rücu imkânı tanınmıştır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu[66]'nun 21. maddesine göre suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir. Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır. Fiilin olası kast ile işlenmesi halinde de kurumun rücu etmesi mümkündür[67]. Türk Ceza Kanunu'ndaki taksirli eylemler ise 39. maddedeki rücu kapsamı dışında tutulmuştur. Bu bağlamda bilinçli taksirle işlenen fiillerde kasıt bulunmadığından rücu edilebilmesi mümkün olmayacaktır[68].

---

64 **Alp, Nihat Seyhun** (2018) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Ankara, Seçkin, s.126; **Elma,** s.434.

65 **Tuncay/Ekmekçi,** s.514; **Sözer,** s.200; **Balcı,** s.416,666; *5510 sayılı Kanunun 39. maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre; Kurumun rücu hakkının, üçüncü kişinin sadece kasıtlı fiili haline özgülendiği, bu suretle davalı hakkında yapılan ceza soruşturması sonucuna göre, kasıtlı eyleminin bulunmadığı belirgin olmakla, 5510 sayılı Kanunun 39. maddesinde yer alan şartların oluşmadığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmesi gerekir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/3113, K. 2021/13411, T: 03.11.2021).

66 RG. 25611- 12.10.2014.

67 **Yücel Bodur, Mehtap** (2021) Türk ve Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası, İstanbul, Beta, s.217; Olası kast halinde rücu edilemeyeceğine ilişkin bkz.: **Gökalp Civan, Arzu** (2019) "Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası" (Yüksek Lisans), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.231.

68 **Tuncay/Ekmekçi,** s.588; *Eldeki davaya konu somut olayda, eylemin bilinçli taksirle işlendiğine dair verilen ceza mahkemesi hükmünün Yargıtayca onanarak kesinleşmiş olması ve* ***bilinçli taksir halinin, anılan 39. maddede öngörülen kast unsuru kapsamında bulunmaması karşısında davanın reddine karar verilmesi gerekir*** (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2019/2476, K. 2019/8596, T: 14.11.2019).

Fiil kasten işlendiğinden kusur indirimi söz konusu olmayacak ise de Yargıtay kararlarında haksız tahrik nedeniyle cezadan bir indirim yapılması halinde bu indirim oranının rücu davalarında da dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır[69].

5237 sayılı Kanunun 29. maddesi uyarınca;

"Haksız bir fiilin meydana getirdiği hiddet veya şiddetli elemin etkisi altında suç işleyen kimseye, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine onsekiz yıldan yirmi dört yıla ve müebbet hapis cezası yerine oniki yıldan onsekiz yıla kadar hapis cezası verilir. Diğer hâllerde verilecek cezanın dörtte birinden dörtte üçüne kadarı indirilir."

Mahkeme kararında haksız tahrik indiriminin ne kadar yapıldığı konusunda özellikle müebbet hapis cezalarında yer verilmediği görülmektedir. Örneğin müebbet hapis cezası yerine on dört yıl hapis cezası verilmesi halinde indirimin ne kadar yapıldığının tespit edilmesi gerekir ki rücu davasında indirim oranı belirlenebilsin. Burada ¼'lük indirimin on sekiz yıla, ¾'lük indirimin ise on iki yıla tekabül ettiğinden hareket edilmelidir. On dört yıl hapis cezasında da oranlama suretiyle 7/12 indirim yapıldığı sonucuna ulaşılmalıdır[70].

---

[69] **Balcı,** s.418; *Somut olayda, ceza davasında, hapis cezası haksız tahrik indirimi yapılmak suretiyle 4 yıl hapis cezasına indirilmiş olduğundan, davalının, sorumlu olduğu tazminattan 1/2 oranında indirim yapılarak 9.139,62 TL'den sorumlu tutulması gerekir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/8570, K. 2021/1654, T: 15.02.2021); *Davalı ...'nun kasten öldürme suçundan cezalandırılmasına yönelik Burhaniye Ağır Ceza Mahkemesinin 2005/307 E., 2005/262 K. sayılı ilamında, sanık (davalı) ...'nun sigortalıyı kasten öldürme suçundan müebbet hapis cezası ile cezalandırıldığı, üzerine atılı kasten öldürme suçunu, sigortalıdan kaynaklanan haksız tahrik altında işlediğinden bahisle cezasından 5237 sayılı Kanunun 29. maddesi uyarınca indirim yapılarak 17 yıl hapis cezası ile cezalandırıldığı, anılan kararın Yargıtay 1. Ceza Dairesi kararı ile onanmak suretiyle kesinleştiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, ceza davasında, müebbet hapis cezası haksız tahrik indirimi yapılmak suretiyle 17 yıl hapis cezasına indirilmiş olduğundan, davalının, sorumlu olduğu tazminattan %33 oranında indirim yapılarak 21.194,38 TL'den sorumlu tutulması gerekir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2018/4815, K: 2019/6942, T: 02.10.2019).

[70] 18 yıla düşürülmesi halinde 3/12; 12 yıla düşürülmesi halinde 9/12 indirim yapıldığı dikkate alınarak, 17 yılda 4/12; 16 yılda 5/12; 15 yılda 6/12; 14 yılda 7/12 ve 13 yılda 8/12 indirim oranı uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

C. GENEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMINDA SAĞLANAN SAĞLIK HİZMETLERİNİN RÜCU EDİLMESİ

5510 sayılı Kanun m. 76 uyarınca:

*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 Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen **üçüncü kişilere**, Kurumun yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir (m. 76).*

Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında üçüncü kişi sıfatına kimlerin sahip olacağı açıklamalar bu bölüm için de geçerli olduğu belirtilmelidir. Ancak 5510 sayılı Kanun uyarınca üçüncü kişilere rücu edilebilmesi için kastı aranmaktadır. Burada ise kastı veya suç sayılır hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali nedeniyle sağlık hizmetinin sağlanmasına veya tedavi süresinin uzamasına sebebiyet vermesi gereklidir. Bununla birlikte bu durumun mahkeme kararı ile de tespit edilmesi aranmaktadır. Buna karşın uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan aylıklar ve iş kazası ve meslek hastalığından dolayı bağlanan gelirlerin peşin değerinin yarısından üçüncü kişi sorumlu tutulurken; bu hüküm uyarınca üçüncü kişi sayılan kişilerin sağlık hizmetlerine ilişkin harcamaların tamamını ödemekle yükümlü oldukları görülmektedir.

D. ÜÇÜNCÜ KİŞİLERE AÇILACAK DAVALARDA ZAMANAŞIMI SORUNU

5510 sayılı Kanun'a dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, *on yıllık* zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar (SSGSSK.93/3).

Zararlandırıcı olayın başka bir kanunun uygulama alanına girmesi halinde, o kanunda belirtilen zamanaşımı süresi uygulanır. Örneğin; motorlu araç kazalarından doğan zararların tazminine ilişkin taleplerde 2918 sayılı

Karayolları Trafik Kanunu[71]'nun 109. maddesinde öngörülen zararı ve faili öğrenmeden itibaren iki ve her durumda olay tarihinden itibaren on yıllık zamanaşımı süresi rücu davalarında da geçerli olur[72].

Yargıtay'a göre üçüncü kişi ile sigortalı arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu[73]'nun 72. maddesinde öngörülen iki ve on yıllık haksız fiil zamanaşımı süresinin uygulanması gerekir. Kararlarda maddedeki zamanaşımı süresi, zararın ve eylemi gerçekleştirenin (failin) öğrenildiği tarihten itibaren işlemeye başladığı, Kurumca zararın öğrenilme tarihinin, giderlerin sarf ve ödeme günü olduğu açık olduğu vurgulanmaktadır[74]. Tazminat yükümlüsünün öğrenilme tarihine ilişkin olarak ise, Kurumun yetkili organının faili öğrendiği tarih esas alınmalıdır. Zamanaşımı süresinin, hem zararın hem de tazminat yükümlüsünün öğrenildiği tarihten itibaren, ancak her iki olgu gerçekleştikten sonra işlemeye başlayacağı dikkate alınmalıdır[75].

5510 sayılı Kanun'a dayanılarak açılacak rücu davalarının on yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıkça hüküm altına alınmıştır (m.93). Bu bakımdan haklı olarak doktrinde Kurumun rücu davalarının üçüncü kişiye de on yıl içinde açılabileceği kabul edilmektedir[76].

Yargıtay'a göre ceza mahkemesince yargılanıp hakkında cezalandırma kararı verilen üçüncü kişi yönünden, Kurumun, ceza kararının kesinleştiği tarihte faili öğrendiği kabul edilmeli, cezalandırma kararının söz konusu

---

71 RG. 18195, 18.10.1983.

72 **Tuncay/Ekmekçi**, s.465.

73 RG. 27836- 04.02.2011.

74 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/6916, K: 2021/10274, T: 15.09.2021.

75 *Davaya ve incelemeye konu somut olayda, her ne kadar zamanaşımı def'inde bulunan davalı ... yönünden zamanaşımı nedeniyle davanın reddine karar verilmiş ise de, davacı Kurumun mahkemece alınan kusura ilişkin 12/10/2015 havale tarihli bilirkişi raporlarının davacı Kuruma 21/10/2015 tarihinde tebliği üzerine, anılan davalılar hakkında ek dava açtığı ve ıslah ettiği dikkate alındığında, mahkemece anılan davalının olayda kusurlu olduklarını öğrenme tarihi olarak bilirkişi raporunun davacı Kuruma tebliğ tarihinin esas alınması gerektiği gözetilerek, sonucuna göre karar verilmelidir* (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2021/6916, K: 2021/10274, T: 15.09.2021).

76 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.458; **Tuncay/Ekmekçi,** s.468; **Alper,** s.261.

olmadığı durumlarda ise yöntemince yapılacak araştırma sonunda tazminat yükümlüsünün kim olduğunun öğrenilme tarihi açıklıkla saptanmalıdır. Buna göre de zamanaşımı süresinin, hem zararın hem de tazminat yükümlüsünün öğrenildiği tarihten itibaren, bir başka anlatımla, ancak, her iki olgu gerçekleştikten sonra işlemeye başlayacağı dikkate alınmalıdır[77].

SONUÇ

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ya da sigortalının ölümüne veya maluliyetine sebebiyet verilmesi durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine birtakım ödemeler yapılmaktadır. Bu ödemelerin kamu zararı teşkil etmesi nedeniyle 5510 sayılı Kanun uyarınca zarara neden olan işveren veya üçüncü kişilere rücu hakkı düzenlenmiştir. Dolayısıyla olaydan sorumlu olan kişilerin üçüncü kişi sıfatını taşıyıp taşımadığı önem taşımaktadır.

5510 sayılı Kanunda üçüncü kişinin sorumluluğuna atıf yapılmakta ise de üçüncü kişi için bir tanım yapılmamıştır. Üçüncü kişi kavramı belirlenirken iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile uzun vadeli sigorta kolları kapsamında farklı tanımlar yapılmalıdır. İş kazası ve meslek hastalığı yönünden üçüncü kişi sigortalı, işveren ve işveren gibi sorumlu tutulanlar dışında kalan kişiler olarak tanımlanmalıdır. Kanunda işveren tanımına yer verilmiş, ayrıca işveren gibi sorumlu olan kişiler ifade edilmiştir. Bu kişiler, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, alt işveren ile asıl işverendir. Ölüm veya maluliyet aylığı bağlanması nedeniyle rücu hakkı belirlenirken üçüncü kişi ise sigortalı dışında zarara sebebiyet veren kişiler olarak belirtilmelidir.

Üçüncü kişi olarak kabul edilmesine bağlanan sonuçlar rücu hakkının belirlenmesinde kendisini gösterir. Gerçekten üçüncü kişi her iki sigorta kolundan yapılan aylık ve gelirler bakımından ilk peşin değerli gelirin yarısından sorumlu tutulmuştur. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ödenen ilk peşin değerli gelirin yarısından ve geçici iş göremezlik ödeneği ile yapılan tedavi masraflarının tamamından işveren gibi kusuru oranında sorumludur. İşverenin zarardan kusursuz sorumlu tutulduğu hallerde dahi üçüncü kişiye

[77] Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2020/10701, K: 2021/9381, T: 30.06.2021.

toplam kusur oranında rücu edilebilir. Ölüm veya maluliyet aylığı bağlanması nedeniyle rücu edilebilmesi için üçüncü kişinin fiili kasten işlemesi gereklidir. Üçüncü kişilere karşı Kurumun rücu hakkının on yılda zamanaşımına uğrayacağı kabul edilmektedir. Rücu edilen miktarlar farklılık arz etse de zamanaşımının işlemesi bakımından işveren ile üçüncü kişinin aynı düzenlemeye tabi olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

Alp, Nihat Seyhun (2018) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Ankara, Seçkin.

Alper, Yusuf (2019) Sosyal Sigortalar Hukuku, 10. Baskı, Bursa, Dora.

Arıcı, Kadir (2015) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi.

Aslanköylü, Resul (2013) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, C:2, 2. Baskı, Ankara, Yetkin.

Balcı, Mesut (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Yetkin.

Başbuğ, Aydın (1992) Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu, Ankara, Kamu İş.

Centel, Tankut (2021) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Onikilevha.

Civan, Orhan Ersun (2015) "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 4, S: 64, s. 531-594.

Çenberci, Mustafa (1985) Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç.

Elma, Ramazan (2021) Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin.

Erdoğan, Zafer (2004) "Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı", Kamu İş, C:7, S:3, s. 1-10.

Gökalp Civan, Arzu (2019) Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta.

Korkusuz, M. Refik/Uğur, Suat (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Bursa, Ekin.

Sözer, Ali Nazım (2019) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta.

Sümer, Haluk Hadi (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.

Şakar, Müjdat (2014) Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, İstanbul, Beta (Sosyal Sigortalar).

Şakar, Müjdat (2021) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, İstanbul, Beta (Sosyal Güvenlik).

Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer (2021) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul, Beta.

Tunçomağ, Kenan (1988) Sosyal Sigortalar, 3. Baskı, İstanbul, Beta.

Uşan, Fatih (2009) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, Seçkin.

Uşan, Fatih/Erdoğan, Canan (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.

Yücel Bodur, Mehtap (2021) Türk ve Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası, Ankara, Seçkin.

Yüksel, Hasan (2016) Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, Ekin.