

# ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



## Atatürk diyor ki:

Büyük dinimiz çalışmayanın insanlıkla alakası olmadığını bildiriyor. Bazı kimseler asrî (çağdaş) olmayı kâfir (*dinsiz*) olmak sanıyorlar. Asıl küfür (*dinsizlik*) onların bu zannıdır. Bu yanlış tefsiri yapanların maksadı, İslamların kâfirlere (*dinsizlere*) esir olmasını istemek değil de nedir? Her sankiyı hoca sanmayın, hoca olmak sarıkla değil dîmağladır.

Adana Esnafılarıyla Konuşma 16.03.1923  
Hakimiyeti Milliye 21.03.1923

CİLT : 12  
SAYI : 4  
TEMMUZ 1998

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

<http://www.cmis.org.tr>

# İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ASKERLİK YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Öğr. Grv. Dilek Baybora

Anadolu Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

1971 Eskişehir doğumlu olan yazar, 1992 yılında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun olduktan sonra, 1992 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş ve Sosyal güvenlik Hukuku Anabilim Dalında başladığı yüksek lisans programını 1995 yılında, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı ve Türkiye'de Alt İşveren Uygulamasının Yarattığı Sorunlar" adlı tez çalışmasını tamamlayarak bitirmiştir.

Halen Anadolu Üniversitesinde öğretim görevlisidir ve doktora tez çalışmalarını sürdürmektedir.

## I- GİRİŞ

Askerlik, 1111 sayılı Askerlik Kanununda da belirtildiği şekilde, her sağlıklı Türk erkeğinin yerine getirmesi zorunlu bir hizmettir. Ayrıca ülkemizde askerlik yükümlülüğü toplumumuzda kutsal sayılan bir vatan borcudur. Kişilerin, muvazzaf askerlik görevlerinin yanı sıra; sonradan değişen ve gelişen yeni teknolojiye uyum sağlanması amacıyla eğitimlerinin yenilenmesi, yeni bilgilerin verilmesi veya seferberlik ilanı gibi amaçlarla, askerlik hizmetine alınmaları söz konusudur. İşte bu kişilerin, yaşamlarının bu döneminde, askerlik görevi nedeniyle, kısa veya uzun süreli olarak çalışma hayatından ayrılmaları gerekir. Kişilerin askerlik görevini yerine getirmek için çalışma hayatından ayrılmaları nedeniyle, işverenle olan iş ilişkileri ve bu döneme ait

sosyal güvenlik hakları, hukukumuzda özel olarak korunmuştur.

İlke olarak, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen hizmet akdi, 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir. Ayrıca gemilerde hizmet akdine dayanarak çalışan gemi adamları ve işverenleri arasındaki ilişkiler 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve bunların işverenleri arasındaki iş ilişkileri de 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimine Ait Kanun (Basın İş K.) ile düzenlenmiştir. İş Kanunları anlamında işçi olarak çalışmaktayken, askerlik mükellefiyetini yerine getirmek üzere hizmet akdi son bulan kişilerin durumlarıyla ilgili hükümler İş Kanunlarında yer almaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun uygulama alanı

içine girmeyenler ile uygulama alanına girmekle birlikte söz konusu Kanunda konuya ilişkin özel bir hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanunun boşlukları genel hükümler taşıyan, Borçlar Kanunu hükümleriyle doldurulur<sup>1</sup>. Sosyal güvenlik hukuku açısından da, iş hayatında yer alırken ya da iş hayatına girmeden önce mecburi olarak askerlik yükümlülüğü altında geçen sürelerle ilgili olarak, kişilerin kısa ve özellikle uzun süreli sigorta kollarından ödemelere hak kazanmalarında mağdur olmalarını önlemek amacıyla 506 sayılı SSK'da düzenleme yapılmıştır.

## II- GENEL OLARAK ASKERLİK HİZMETİ

1111 sayılı Askerlik Kanununa göre, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan her erkek, askerlik yapmağa mecburdur (m.1)<sup>2</sup>. Askerlik çağı ise, her erkeğin esas nüfus kütüğünde yazılı ve yazılacak olan yaşına göre olup, yirmi yaşına girdiği sene Ocak ayının birinci gününde bitmek üzere en çok yirmi altı senedir (A.K. m.2/1). Bu çağ; yoklama, muvazzaflık, ihtiyatlık dönemleri olmak üzere üç döneme ayrılır (A.K. m.3).

**Yoklama Dönemi:** Bu dönem, askerlik çağının başlangıcından muvazzaflık hizmetinin başlaması için kıtaya sevk olunmalarına kadar geçen süreyi kapsar (m.4). Bu dönem içinde, askerlik çağına girenlerin asker kütüğüne yazılmaları, sağlık ve sağlamlıklarıyla okuyup yazmaları ve tahsil dereceleri, sanatları ve nerelerde buldukları hakkında yapılacak incelemeye yoklama adı verilir (A.K. m.4,14).

Yoklamalar, ilk ve son yoklama dönemi olmak üzere ikiye ayrılır. İlk yoklama, her

yıl 1 Nisan ile 15 Mayıs tarihleri arasında askerlik çağına giren yükümlülerin kimliklerini, adreslerini ve sayılarını tespit etmek için yapılan bir işlem olarak karşımıza çıkar (A.K. m.17 ve AİYİY.<sup>3</sup> m.1-2). Son yoklama ise, o yıl askerlik çağına girenler ile bu doğrultularla işleme tabi yükümlülerin askerliğe elverişli olup olmadıklarını anlamak amacıyla yapılan bir işlem olup, her sene 1 Temmuz tarihinden 31 Ekim tarihine kadar olan süre içerisinde yapılır (A.K. m.20).

**Muvazzaflık Dönemi:** Muvazzaflık dönemi<sup>4</sup>, askerlik şubelerince sevk tarihinden başlayarak terhis tarihine kadar devam eden süreyi kapsar ve bu süre bütün hizmet sınıflarında 18 aydır. Bu hizmet askerlik şubesinden sevk tarihi itibarıyla başlar. Söz konusu Kanunun belirlediği esaslar dışında veya muvazzaflık hizmetini yapmadıkça hiçbir kişinin askerlik çağından çıkartılması olanağı bulunmaz (A.K. m.5).

**İhtiyatlık Dönemi:** Muvazzaflık döneminin bitiminden askerlik çağının sonuna kadar olan döneme de ihtiyat dönemi adı verilir (A.K. m. 7). Muvazzaflık hizmetinin bitiminden 46 yaşına girilen senenin Ocak ayının 1. gününe kadar süren dönemde yükümlüler, eğitimlerinin yenilenmesi, yeni silahların öğretilmesi için kısa sürelerle askere çağrılacakları gibi seferberlik ilanı gibi sebeplerle de tekrar silah altına alınabilirler<sup>5</sup>.

## III- İŞ HUKUKUNDA ASKERLİK YÜKÜMLÜLÜĞÜ

### 1. Genel Olarak

1475 sayılı İş Kanununun 27. maddesinde işçinin muvazzaflık askerlik görevi dışında

<sup>1</sup>Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, B.6, Ankara, 1986, s.21-22; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, B. 12, İst., 1994, s.17; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İst., 1988, s.24; İhsan ERKUL, "İş Kanunumuzda Askerlik Mükellefiyeti Dolayısıyla İşçilerin Himayesinin Kapsamı", ESKİŞEHİR İ.T.İ.A. DİR., C.III, S.1 (Ocak 1967), s.179; Tankut CENTEL, İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, C. I, İst., 1994, s. 7.

<sup>2</sup> R.G., T. 12-17.7.1927, S. 631-635.

<sup>3</sup> Askerlik Çağına Girenlerin İlk Yoklama İşlemleri Hakkında Yönetmelik (R.G., T. 20.2.1971, S. 13756).

<sup>4</sup> Muvazzaflık askerlik hizmeti için eratin çağırılması ve sevki 1111 sayılı Askerlik Kanununun 42-51. maddeleri arasında düzenlenmiştir.

<sup>5</sup> Süleyman İKİZLER-Ergün TEZEL, **En Son Değişiklere Göre Türk Vatandaşları İçin Askerlik Mevzuatı ve Açıklamaları**, Ankara, 1985, s. 27.

herhangi bir sebeple silah altına alınmasının hizmet akdini nasıl etkileyeceği, 5953 sayılı Basın İş Kanununun 16. maddesinde askerlik hizmeti nedeniyle silah altına alınan işçinin ücreti ve muvazzaf askerlik hizmeti dışında bir nedenle silah altına alınan işçinin hizmet akdinin nasıl etkileneceği düzenlenmekle ve İş Kanununun 14. maddesinde ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun da 20. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler arasında muvazzaf askerlikten söz edilmekle birlikte muvazzaf askerlik hizmetinin hizmet akdini nasıl etkileyeceği konusunda İş Kanunlarında herhangi bir hüküm yer almamaktadır<sup>6</sup>.

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, İş Kanununun kapsamına girmeyen veya kapsamına girmekle birlikte Kanunda konuya ilişkin özel hüküm bulunmayan hallerde, Kanunun boşlukları genel bir kanun olan Borçlar Kanunu hükümleriyle doldurulur<sup>7</sup>.

Borçlar Kanununun "işin yerine getirilememesi halinde ücret" başlığını taşıyan 328. maddesinde "Uzun müddet için yapılan hizmet akdinde işçi hastalıktan ve askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde ücret istemeğe hakkı vardır" hükmü yer alır ve bu hükme göre; işçinin askerlik nedeniyle işini ifa edememesi halinde bu süre için ücret isteyebilmesi, hizmet akdinin uzun süre için yapılmış olmasına ve işçinin nispeten kısa bir süre için işini yapamamasına bağlıdır. Ancak, Borçlar Kanununa baktığımız zaman "uzun müddet için yapılan hizmet akdinden" ne anlaşılması gerektiği konusunda açıklık bulunmamaktadır. Aynı şekilde "işçinin nispeten kısa bir müddet için işi ifa edememesi" durumunda da, kısa bir süreyle ne kadarlık bir zamanın esas alınacağını açıklayan bir ifade Borçlar Ka-

nununda yer almamaktadır<sup>8</sup>. Örneğin, 10 gün için işyerinden ayrılmak, 3 yıllık bir hizmet akit için kısa bir süre olarak sayılabirirse de; 2 aylık bir hizmet akdi için kısa bir süre olarak görmek olanaksızdır.

B.K.'nun 328. maddesine bakıldığında, askerlik, ancak işçinin işini kısa bir süre için ifa edememesi yani ihtiyat askerliği halinde, kusursuz imkansızlık hali sayılmıştır. Bu bakımdan; muvazzaf askerlik hizmetini kusursuz imkansızlık hali saymaya olanak yoktur. Çünkü hizmet akdi ne kadar uzun süreli yapılırsa yapılsın, muvazzaf askerlik hizmeti kısa süre olarak kabul edilemez<sup>9</sup>.

Bu durumda, muvazzaf askerlik nedeniyle B.K. m. 344'e göre, "Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir...". Ancak, haklı sebebe dayalı olarak taraflar akdi sona erdirebilir.

"...Bu gibi hallerin mevcudiyetini hakim takdir eder.... kısa müddetli bir askeri mükellefiyeti ifa etmesi, muhik sebep olarak kabul edilemez".

B.K. m.344/II, işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen kısa süreli askerlik mükellefiyetini fesih için muhik sebep olarak kabul etmezken, muvazzaf askerlik yükümlülüğü konusunda Kanunda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. I. fıkra gözönüne alındığında, kanun koyucu, ahlaka müteallik sebeplerden veya iyi niyet kuralları bakımından iki taraftan birinin akdi yerine getirmemesini haklı gösteren her durumu muhik sebep saymak suretiyle, nelerin muhik sebep olarak kabul edildiğini tek tek saymak yerine genel bir biçimde ifade etme yolunu seçmiştir. Dolayısıyla da, iyi niyet kuralları bakımından iki taraftan birinin (ki burada işçinin) muvazzaf askerlik nedeniyle akdi

<sup>6</sup> Cahit DAVRAN, "İş Kanununa ve Borçlar Kanununa Göre Muvazzaf Askerliğin Hizmet Akdine Etkisi", İSTANBUL BAROSU DER., C.XLIV, Eylül-Ekim 1970, s. 692.

<sup>7</sup> Bkz. dn. 1.

<sup>8</sup> Bu konuda daha fazla açıklama için bkz. ERKUL, s. 180-182.

<sup>9</sup> Aynı görüş için bkz. ERKUL, s.180 vd; DAVRAN, s. 698 vd.

yerine getirmemesi haklı sebep olarak kabul edilecektir<sup>10</sup>.

Muhik sebeple akdin feshinde, hiçbir ihbar süresine uyulmasına gerek olmaksızın akit her zaman feshedilebilir. Dolayısıyla muvazzaf askerlik halinde taraflardan biri isterse akdi derhal feshedebilir. Ancak, akdin tarafları akdi feshetmezlerse akit geçerli olacak, fakat askıya alınmış kabul edilecektir<sup>11</sup>.

İşçi B.K. m. 328'e dayanarak ücretini talep edemez. Daha önce de belirttiğimiz gibi hizmet akdi ne kadar uzun süreli olursa olsun, muvazzaf askerlik süresini nispeten kısa bir müddet kabul ederek işçi ücret ödenmesini isteyemeyeceği gibi, bu maddeye dayanarak işverenin de işçiye ücret ödemesi sözkonusu olamaz<sup>12</sup>. İşçinin muvazzaf askerliği süresince işini ifa etmediği süre için ücret konusunda İş Kanununda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

İhtiyat askerlik halinde ise; yükümlüler bilgilerinin yenilenmesi, yeni silahların öğretilmesi gibi kısa sürelerle askere çağrılmaları söz konusu olduğundan, işçinin durumunun B.K. m. 328'e girdiğini düşünerek işçinin bu süreye ait ücreti isteme ve işverenin de bu ücreti ödeme yükümlülüğünün olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak bu kişilerin seferberlik ilanı gibi sebeplerle de tekrar silah altına çağrılacakları göz önünde tutularak ihtiyat askerliği nedeniyle işin ifa edilememesinde bu sürenin gerçekten kısa olarak kabul edilip edilemeyeceği dikkatle incelenmelidir<sup>13</sup>. İ.K. m. 27/III'de birinci fıkraya atıf yapılarak, işçinin muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınması halinde, o işte en az bir yıl çalışmış olması şartıyla, hizmet akdi işinden ayrıldığı gün-

den başlayarak kıdemiyle orantılı hizmet akdinin askıda sayıldığı 60-90 günlük süre içinde ücreti işlemeyecektir. Yani ihtiyat askerlik halinde İş Kanununa göre, işçi, hizmet akdi sona erinceye kadar geçecek askı süresince ücret talep etmeyecek ve işveren de ona ücret ödemeyecektir. Yalnız İş Kanununun uygulama alanı içine giren işçilere bu hüküm uygulanacak, Kanunun uygulama alanı dışında kalan işçilere B.K. m. 328 uygulanabilecektir<sup>14</sup>.

Bunların dışında; doktrinde muvazzaf askerliğin B.K. m. 117/I'de yer alan, "Borçluya isnat olunamayan haller münasebetiyle borcun ifası mümkün olmazsa borç sakıt olur" hükmü gereğince akdin kendiliğinden sona ereceğini ifade edenler de bulunmaktadır<sup>15</sup>. Bu madde de söz konusu edilen imkansızlığın oluşumunda borçlunun kusuru bulunmamalı ve imkansızlık akdin yapılmasından önceki zamanda olmamalıdır<sup>16</sup>. Ancak, B.K.'nin 344. maddesi kapsamında yer alan, askerlik yükümlülüğü nedeniyle, haklı sebebe dayalı feshe ilişkin düzenleme gözönüne alındığında "muvazzaf askerlik" nedeniyle bu madde hükmünün uygulanabileceğinin, ileri sürülemeyeceği kanısındayız.

## 2. Askerlik Yükümlülüğü

Askerlik yükümlülüğü sınırlı şekilde 1475 sayılı İş Kanununda ve ayrıca 854 sayılı

<sup>10</sup> Aynı görüş ERKUL, s.184; Kemal OĞUZMAN, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi**, İst., 1955, s. 94, dn. 214; Karşı görüş DAVRAN, s.702.

<sup>11</sup> ERKUL, s.184.

<sup>12</sup> Bkz. dn. 9.

<sup>13</sup> Bu konuda daha fazla açıklama için bkz. ERKUL, s. 180-184.

<sup>14</sup> TUNÇOMAĞ, s. 117; ÇENBERCİ, s.759. "İş Kanununun 24. (şimdi 27.) maddesinin 1. ve 2. fıkraları hükmünce muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan işçinin işverenle yaptığı akdin feshedilmiş sayılabilmesi için iki ay beklenmesi kanuni şartlardandır. Fakat bu bekleme müddeti içinde işçi ücreti işlemeyen ve hususi kanunlarda bunun aksine kabul edilmiş olan hükümler de bakidir. İş Kanunundaki bu hususi hüküm karşısında B.K.328'deki umumi hükmün İş Kanununa tabi akitlerde tatbiki düşünülemez". Yarg. 4. HD., T. 4.7.1957, E. 3726, K. 4462 [ÇENBERCİ, s. 759-760, dn. 9].

<sup>15</sup> OĞUZMAN, s. 94, dn. 214.

<sup>16</sup> Hıfız Veldet VELİDEDEOĞLU - Refet ÖZDEMİR, **Türk Borçlar Kanunu Şerhi (Genel-Özel)**, Ankara, 1987, s. 270.

Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanununda düzenlenmiştir.

#### **A. Akdin Askıya Alınması**

1475 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre,"Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra feshedilmiş sayılır" (İ.K. m.27/I). Dolayısıyla maddede belirtilen nedenlerden dolayı işinden ayrılan işçinin hizmet akdi iki ay süreyle askıda kalacaktır.

Ancak işçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Fakat bu sürenin tamamı doksan günü geçemez (İ.K. m.27/II).

Maddedeki hükme göre, işçinin kanunen tanınmış bu haktan faydalanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan daha az çalışma süresi olan işçiler bu haktan yararlanamazlar. Eğer, işçinin o işyerinde bir yıldan fazla bir süreyle çalışması söz konusuysa, bu durumda her fazla yıl için bu iki aylık süreye ayrıca iki gün eklenir.

3008 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde şu an yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunda yer alan hükme benzer bir hüküm yer almakla birlikte aralarında iki noktada farklılık vardır. Bunlardan biri, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanuni çalışma mükellefiyeti dolayısıyla işinden ayrılan işçinin,işverenle akdedilmiş hizmet akdi,işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay sonra feshedilmiş sayılabilir şeklindeki hükümde, işçinin belirtilen nedenlerden dolayı akdinin, işinden ayrıldığı günden itibaren iki ay sonra feshedilmiş sayılabileceği yani taraflar istemezlerse akdi feshetmeyebilecekleri ve akdin askıda kalabileceği hükmü yer alırken, 1475 sayılı İş Kanununda

"sayılabilir" ifadesinin yerini "sayılır" ifadesi almıştır<sup>17</sup>.

Diğer bir farklılık ise, 3008 sayılı İş Kanununda işçinin bir yıldan fazla çalışma süresi olması durumunda, her bir ay fazla çalışmaya karşılık ayrıca iki gün ilave edileceği ifadesi yer alırken, 1475 sayılı İş Kanununda bir yıldan fazla çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki günün ekleneceği ifadesi yer almıştır. Her iki Kanunda da bu sürenin tamamının hiçbir şekilde 90 günü aşamayacağı ifade edilmektedir. 3008 sayılı İş Kanununda bir yıla ilave 15 ay daha çalışma süresi olduğunda 90 günlük süreye ulaşılırken; 1475 sayılı İş Kanununda yer alan hükme göre, bir yıla ilave 15 yıl çalışma süresi olması halinde işçi bu 90 günlük süreden faydalanabilecektir.

Söz konusu madde metninden anlaşılacağı gibi; muvazzaf askerlik görevi dışındaki askerlik hizmeti, yani ihtiyat askerliği halinde bu hüküm uygulanabilecek, muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle işyerinden ayrılan işçiye ise bu hüküm uygulanamayacaktır. Muvazzaf askerlik ödevi dışındaki nedenlerle silah altına alınan işçilerin hizmet akitleri, İş Kanununda belirtilmiş olan bu 60-90 günlük süre içinde askıda kalacaktır.

Basın İş Kanununa göre, işverenle gazeteci arasında akdedilmiş olan hizmet akdi,ister belirli süreli isterse süresi belirli olmayan bir akit olsun, gazetecinin "talim veya manevra dolayısıyla silah altına alınması" halinde, bu durumun devam ettiği süre içinde hizmet akdi işveren tarafından feshedilemez (BİK. m.16/IV). Gazeteci, "kısmi veya umumi seferberlik" veya "ilk muvazzaf askerlik hizmeti" nedeniyle silah altına alınırsa, bu görevlerin devamı süresince gazetecinin hizmet akdi feshedilemez, ancak kanunda gösterilen süre geçtikten sonra bu hak kullanılabilir (BİK. m.16/IV).Dolayısıyla gazeteci, "kısmi veya umumi seferberlik" nedeniyle silah altına alınırsa BİK. m.16/II'de belirtildiği üzere üç

<sup>17</sup> Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. ERKUL, s. 194-195.

ay içinde hizmet akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak bu süre geçtikten sonra işverenin hizmet akdini feshetme hakkı bulunmaktadır. Yalnız bu da sadece "kısmi veya umumi seferberlik" nedeniyle silah altına alınma halinde söz konusudur.

### **B. Akdin Askerlik Sebebiyle Feshi ve Kıdem Tazminatı**

İş Kanununun m. 27/I ve II'de belirtilen 60-90 günlük sürenin sonunda hizmet akdi feshedilmiş sayılacaktır. Ancak bu süre içinde hizmet akdinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği önel bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak hizmet akdi esasen belirli bir süreyi içine alıyor da bu süre 60-90 günlük önel içinde kendiliğinden bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanmayacaktır (İ.K. m. 27/III).

İşçinin muvazzaf askerlik ödevi dışında bir sebeple silah altına alınması halinde, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla 60-90 günlük süre içinde taraflar hizmet akdini sona erdirmek isterlerse, yani süresi belirli olmayan sürekli hizmet akdini bildirimli fesih yoluyla sona erdirmek isterlerse, bu durumda İ.K. m. 13'de düzenlenmiş olan işçinin kıdemiyile orantılı bildirim öneli ancak bu sürenin bitiminden itibaren işlemeye başlar. Tarafların aralarında yaptıkları hizmet akdi belirli süreli bir hizmet akdiyse ve akdin süresi bu 60-90 günlük süre içinde bitiyorsa, hizmet akdi kendiliğinden son bulur.

İş Kanununun 14. maddesinin I. fıkrasının 3. bendinde İş Kanununa tabi işçilerin hizmet akitlerinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı ifade edilmektedir. Yalnız, kıdem tazminatına hak kazandıran askerlik hizmeti sadece muvazzaf askerlik hizmetidir. Yoksa işçinin ihtiyat askerliği gibi nedenlerden dolayı silah altına alınması neticesinde hizmet

akdi sona erse dahi işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz<sup>18</sup>. Buna paralel bir düzenleme de, Deniz İş Kanununda yer almakta ve DİK. m.20/I, III'e göre hizmet akdi muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle son bulan gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Yalnız burada fesih hakkının kime verildiği önemli bir sorundur. Maddenin kaleme alınış şekli bize bu konuda kesin bir ayırım yapma imkanı vermez. Dolayısıyla da muvazzaf askerlik nedeniyle hizmet akdinin hem işçi hem de işveren tarafından feshedebileceği ve sonuçta işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini söyleyebiliriz<sup>19</sup>.

Tabi bu arada işçinin hizmet akdi muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle son bulup kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için Kanunda belirtilen diğer şartlarında yerine gelmiş olması gereklidir. Zaten hizmet akdi Kanunda belirtilmiş olan nedenlerden hangisiyle sona ermiş olursa olsun, işçi ancak bir hizmet yılını doldurduysa, hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir. Bu 30 günlük süre nispi emredici norm niteliğinde olup, 30 günlük sürenin işçi lehine arttırılması her zaman için mümkünken azaltılması mümkün değildir. Yalnız kıdem tazminatının yıllık miktarının Kanunda belirtilmiş tavanı aşmaması gereklidir.

Uygulamaya baktığımız zaman, işçiler muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle silah altına alınmaları halinde, askere giderken kıdem tazminatlarını almalarına rastlandığı gibi

<sup>18</sup> Yargıtay'a göre, kısa süreli askerlik yükümlülüğü de muvazzaf askerlik ödevi yerine geçmektedir ve kısa dönem askerlik yükümlülüğünü yerine getirmek üzere hizmet akdini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Yarg. 9.HD., T.9.6.1983, E.3488, K.5183 [İHU, İ.K., m.14 (No.32)].

<sup>19</sup> ÇENBERCİ, s.758; Ercan GÜVEN - Ufuk AYDIN, **İş Hukuku Dersleri**, Eskişehir, 1995, s.88; İhsan ERKUL, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, C.I, Eskişehir, 1985, s.182; Ünal NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, B.2, Ankara, 1994, s.390-391.



kıdem tazminatını almadan gitmelerine de rastlanmaktadır. İşçiler askere giderken kıdem tazminatlarını almamaları durumunda askerden döndükleri zaman İ.K. m.24'e göre işverene başvurup işyerinde yeniden çalışmaya başlamaları halinde<sup>20</sup> askere gitmeden önceki kıdem süreleri yeniden çalışmaya başlamaları ile devam edecektir. Nitekim, İ.K. m.14/III ve DİK. m.20/III'e göre, işçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır.

Eğer işçi askere gitmeden önce kıdem tazminatını almamışsa ve askerden geldikten sonra aynı işyerinde çalışmaya devam etmezse, bu durumda muvazzaf askerlik görevi nedeniyle hizmet akdini fesheden işçiye, askerlikten önceki dönem için, o tarihteki ücreti üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatının ödenmesi gerekir<sup>21</sup>.

Askerlik sebebiyle işten ayrılan işçinin işi bıraktığı tarihle, askere alınması arasında uzun bir süre geçmişse, işçinin akdi muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle feshettiği kabul edilmez<sup>22</sup>. Ancak muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle hizmet akdini sona erdiren, işten ayrılan işçinin bazı zorunluluklar yüzünden askere geç gitmesi, kıdem tazminatının ödenmesine engel olmaz<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Bkz. aşağıda E'ye.

<sup>21</sup> Yarg. 9. HD., T. 16.1.1996, E.1995/24750, K. 1996/122 [İŞ VE HUKUK DER., Y. 31, S.254 (Ağustos - Eylül 1996), s. 27-28].

<sup>22</sup> "Olayda...davacının işyerinden ayrıldıktan 14 ay sonra askere gittiği anlaşılmaktadır. Aradan geçen bu uzun süre dikkate alındığında, iş akdinin muvazzaf askerlik nedeniyle bozulduğunun kabulü mümkün değildir." Yarg. 9HD., T.17.2.1986, E.71, K.1686 [TEKSTİL İŞVEREN DER., S.103 (Ekim 1986), s.17].

<sup>23</sup> "...davacı 2.1.1958 tarihinde muvazzaf askerlik dolayısıyla işyerinden ayrılmış ancak 3.6.1958 tarihinde askere sevk edilmiştir. İşyerinden ayrılış tarihi ile sevk tarihi arasında sebep bağlantısını kesmeyecek muhik bir sürenin araya girmesi hakkı ortadan kaldırmaz. Muhik süre işçinin sosyo-ekonomik durumu, çevre, örf ve adet özellikleri nazara alınarak takdir edilmesi gerekir. Üstelik davacı kardeşinin

İşçilerin muvazzaf askerlikte geçen sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamakla<sup>24</sup> birlikte, Yargıtay'ın hizmet akdinin işçi tarafından malullük, yaşlılık aylığı almak amacıyla sona erdirilmesi durumunda, SSK. açısından daha sonra da inceleyeceğimiz üzere<sup>25</sup>, muvazzaf askerlik hizmetinin bir kamu yükümlülüğü olması ve kaçınılamaması nedeniyle işçilerin uzun süreli sigorta kollarından yardımlara hak kazanmalarında hak kaybına uğramalarını önlemek amacıyla tanınmış bulunan askerlik borçlanması süresinin de kıdem tazminatında gözönüne alınacağına dair çeşitli kararları bulunmaktadır<sup>26</sup>. Yalnız Yargıtay'ın kararlarına göre, askerlik borçlanması süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilmesi için hizmet akdinin işçi tarafından malullük, yaşlılık aylığı almak amacıyla sona erdirilmesi gereklidir. Yargıtay bir başka kararında da, akdin işveren tarafından işçinin emeklilik süresinin dolması nedeniyle sona erdirilmesi halinde de işçinin sosyal sigorta açısından yaptığı askerlik borçlanması süresinin kıdem tazminatında dikkate alınacağı yönünde karar

askerde olması nedeniyle kendisinin askere sevkini ertelendiğini ileri sürmektedir. Bu hususlar araştırılıp sonuca göre karar vermek gerekirken aksine yazılı şekilde karar verilmesi bozma sebebi sayılmıştır." Yarg. 9. HD., T. 12.12.1984, E. 9719, K. 11051 [YKD., C. XI, S.5 (Mayıs 1985), s.671-672]. Yargıtay bir başka kararında da işten ayrılışından üç ay sonra muvazzaf askerlik hizmetine başlayan işçinin, işten askerlik nedeniyle ayrıldığı kabulüne ve bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir. Yarg. 9. HGK., T. 1.3.1994, E. 1993/10594, K. 1994/3038 [TÜRK-İŞ DER., S.298 (Şubat 1995), s. 16].

<sup>24</sup> Yarg. 9 HD., T.2.5.1995, E. 4206, K.14302 [İŞ VE HUKUK DER., Y. 30, S.149 (Ekim-Kasım 1995), s. 22-23].

<sup>25</sup> Bkz. aşağıda IV, 3.

<sup>26</sup> Yarg. 9. HD., T. 22.9.1994, E. 8139, K. 13098 [ÇİMENTO İŞVEREN DER., C. VIII, S. 6 (Kasım 1994), s. 31-32]; Yarg. 9. HD., T.14.9.1993, E. 10526, K. 12667 [TÜRK-İŞ DER., S. 285 (Ocak 1994), s.19]; Yarg. 9. HD., T. 26.1.1995, E. 1994/15033, K. 1995/1200 [ÇİMENTO İŞVEREN DER., C. IX, S.3 (Mayıs 1995), s. 27] kararında yer alan Yarg. HGK., T. 14.2.1990, E.1989/9-683, K. 1990/71; T. 26.1.1994, E. 1993/9-663, K. 1994/15.



vermiştir<sup>27</sup>. Bu kararlarda, hizmet akdi ister işçi isterse işveren tarafından feshedilsin, hizmet akdinin sona erdirilme nedeni, işçinin malullük, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmasıdır. Hizmet akdinin işçinin malullük, yaşlılık aylığı almaya hak kazanması nedeniyle, ister işçi isterse işveren tarafından sona erdirilmesinin dışında, hizmet akdi kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebeple sona erse bile askerlik borçlanması süresi kıdem tazminatında dikkate alınmayacaktır. Yargıtay'ın da bu konuda, hizmet akdi işveren tarafından kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebeple sona erdirilse bile, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı yönünde kararları vardır<sup>28</sup>. Bunların dışında, Yargıtay, hizmet akdini emekli aylığı almak amacıyla fesheden işçinin çalıştığı şirket, İ.K. m.14/VII'de belirtilen kamu kuruluşları kapsamına girmediği takdirde, borçlanılan muvazzaf askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı yönünde kararlar vermiştir<sup>29</sup>. Yargıtay'a göre, malullük, yaşlılık aylığı almak amacıyla hizmet akdi sona eren işçi özel kesimde çalışıyorsa sosyal sigorta açısından yaptığı muvazzaf askerlik hizmet

ti borçlanması kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacak, işçi kamu kesiminde çalışıyorsa bu süreler dikkate alınacaktır. Yargıtay kamu ve özel kesim işçileri arasında yerinde olmayan bir ayırım yapmıştır. Fakat Yargıtay'ın geçmişte kamu ve özel kesim işçileri arasında ayırım yapılmaksızın askerlik borçlanma süresinin kıdem süresinden sayılacağına dair kararları da vardır<sup>30</sup>.

Ayrıca Yargıtay'ın "Hizmet sözleşmesinin başlamasından önceki muvazzaf askerlik döneminin borçlanması sosyal güvenlik hukuku açısından (yaşlılık aylığı, emeklilik) hukuki sonuçlar doğurur. Bu dönemde, taraflar arasında kıdem tazminatı hakkını doğuracak hizmet ilişkisi mevcut olmadığından kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. 9. Hukuk Dairesinin uygulaması bu yoldadır"<sup>31</sup> şeklindeki bir kararında da, hizmet ilişkisi kurulmadan önce yerine getirilen askerlik yükümlülüğü durumunda, sigortalı, askerlik borçlanması yapsa bile kıdem tazminatı hesabında bu sürenin dikkate alınmayacağı belirtilirken, hizmet ilişkisi kurulduktan sonra yerine getirilen askerlik yükümlülüğü halinde bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağı yolundaki görüşü değişmemiştir<sup>32</sup>. Hatta bu kararın karşı oy yazısında, borçlanılmış askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması için bu sürenin hizmet akdinin başlamasından önceki döneme ait olmasının sonucu değiştirmemesi gerektiği ifade edilmiştir.

Ancak, Yargıtay daha sonra verdiği bir kararında, yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalının kıdem tazminatında borçlanılan askerlik süresinin de dikkate alınacağını ve borçlanılan askerlik süresinin hizmet akdinin kurulmasından önce olmasının bir farklılık yaratmayacağını belirttikten sonra

<sup>27</sup> Yarg., 9. HD., T. 26.1.1993, E. 1992/12086, K. 1992/962 [İŞ VE HUKUK DER., Y. 28, S.234 (Nisan-Mayıs 1993), s. 26-27].

<sup>28</sup> Yarg. 9. HD., T. 14.9.1993, E. 12642, K. 13372 [İŞ VE HUKUK DER., Y. 19, S. 244 (Aralık 1994-Ocak 1995), s. 24-25]; Yarg.9.HD.,T.26.10.1993, E. 14550, K. 15278 [İŞ VE HUKUK DER., Y. 29, S. 240 (Nisan-Mayıs 1994), s.22-23]; Yarg. 9. HD., T. 7.12.1993, E. 7946, K. 18115 [TÜRK-İŞ DER., S. 287(Mart 1997), s. 22].

<sup>29</sup> Münir EKONOMİ, "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1991, Mess, İst., 1993, s.88'den Yarg. 9. HD., T. 7.2.1991, E. 1294, K. 1374 [TEKSTİL İŞVEREN DER.,Eylül 1991, s.20]; T. 1.3.1991, E. 2725, K. 3146 [TEKSTİL İŞVEREN DER., Kasım 1991, s. 13]; Yarg. 9. HD., T. 5.5.1983, E. 1563, K. 4450 [Savaş TAŞKENT'in Yarg. 9. HD. , T. 23.11.1984, E. 10089, K. 10237 [İHU, İ.K. m. 14 (No.42)]karar incelemesi]; Yarg. 9. HD., T. 3.10.1995, E. 19192, K. 30140 [İŞ VE HUKUK DER., Y.31, S. 256 (Aralık 1996), s.15-16].

<sup>30</sup> Yarg. 9. HD., T. 26.1.1984, E. 1983/9965, K. 1984/500 [TÜTİS, Mayıs 1984, s.18].

<sup>31</sup> Yarg. 9. HD., T. 26.6.1984, E. 5722, K. 7108 [İHU, İ.K. m.14 (No. 38)].

<sup>32</sup> Aynı görüş için bkz. ERKUL, Uygulamalı..., s. 187-188.

"...Dairemizin görüşü bu doğrultuda kesinlik ve tutarlılık kazanmıştır"<sup>33</sup> şeklindeki ifadesiyle yaşlılık aylığı nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanan işçi askerlik hizmetini, hizmet ilişkisinin kurulmasından önce veya sonra yapmış olmasına bakılmaksızın, SSK.'na göre borçlanılan bu süre için kıdem tazminatı ödenmesine karar verileceği yolundaki kararı, Yargıtay'ın daha sonra verdiği kararlarla da yerleşik bir görüş haline gelmiştir.

İşçilere SSK.'ca tanınmış olan askerlik borçlanması ve kıdem tazminatı müesseseleri özde birbirinden farklı uygulamalardır. İşçilerin Askerlik Kanununca öngörülmüş bulunan muvazzaf askerlik hizmetinden kaçınmaları söz konusu değildir. SSK.'da uzun vadeli sigorta kollarından ödemelere hak kazanmada gerek sigortalılık süresi ve gerekse prim ödeme gün sayısının esas alınması nedeniyle, işçilerin mağdur olmalarını önlemek amacıyla askerlik borçlanması adı verilen bir hak tanınmıştır. Fakat SSK.'ca tanınan bu hakkın amacını aşacak şekilde muvazzaf askerlikte geçirilen sürenin kıdem tazminatı süresine eklenmesi doktrinde de eleştirilmiştir<sup>34</sup>. Bu süre içinde işveren işçiyi istihdam etmemiş, ondan faydalanmamış, işçi de işveren için bir değer üretmemiştir. Dolayısıyla muvazzaf askerlik süresini işçinin borçlanması halinde, bu süre içinde işçinin işveren tarafından çalıştırılmış gibi sorumlu tutularak kıdem tazminatı hesabında bu

sürenin de hesaba katılmasını isabetli bulmuyoruz.

### C. Askerlik Süresince Ücret

İ.K. m. 27/III'de birinci fıkraya atıf yapılarak hizmet akdinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücretinin işlemeyeceği, ancak özel Kanunların bu husustaki hükümlerinin saklı olduğu hükmü yer alır.

İşçi muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınırsa, işçinin işyerindeki kıdemiyle orantılı olarak hizmet akdinin askıda sayıldığı 60-90 günlük süre içinde işçinin ücreti işlemeyecek, dolayısıyla bu süre içinde işçi ücret talep etmeyecek, işveren de ücret ödemeyecektir<sup>35</sup>.

Bu hüküm "Hizmet akdinin feshedilmiş sayılabilmesi için..." şeklinde ifade edilmektedir, oysa ilk fıkrada "...günden başlayarak iki ay sonra feshedilmiş sayılır" ifadesi yer almaktadır. İki fıkra arasında ifade edilmiş tarzında ve dolayısıyla anlamda bir farklılık oluşmakta, ilk fıkrada bu süreler sonunda hizmet akdinin kesin olarak feshedileceği şeklindeki ifadeden sonra, üçüncü fıkrada "sayılabilmesi için" şeklinde yer alan ifade ile, feshetmenin isteğe bağlı olduğu ve taraflar istemezlerse hizmet akdinin feshedilmeyeceği şeklinde bir anlam ortaya çıkmaktadır. Bu anlam farklılığına gerek bulunmadığı kanısındayız<sup>36</sup>.

Borçlar Kanununun "işin yerine getirilememesi halinde ücret" başlığını taşıyan 328. maddesinde de, uzun süreli hizmet akitle-

<sup>33</sup> Yarg. 9. HD., T. 23.11.1984, E. 10089, K. 10237 [İHU, İ.K. m. 14 (No. 42)].

<sup>34</sup> Can TUNCAY'ın Yarg. 9. HD., T. 5.5.1983, E. 1563, K. 4450 [İHU, İ.K. m. 14 (No. 37)] karar incelemesi; Fevzi ŞAHLANAN'ın Yarg. 9. HD., T. 26.6.1984, E. 5726, K. 7112 [İHU, İ.K. m. 14 (No. 38)] karar incelemesi; Ünal NARMANLIOĞLU, "Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1984, Basisen, İst., 1986, s. 90; Münir EKONOMİ, **İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku**, C. I, B. 3, İst., 1984, s. 242 vd; Müjdat ŞAKAR, "Askerlik ve İş Hukuku", İŞ VE HUKUK DER., Y. 28, S. 232 (Aralık 1992 - Ocak 1993), s.5.

<sup>35</sup> "İş Kanununun 24. (şimdi 27.) maddesinin 1. ve 2. fıkraları hükmünce muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan işçinin işverenle yaptığı akdin feshedilmiş sayılabilmesi için iki ay beklenmesi kanuni şartlardır. Fakat bu bekleme müddeti içinde işçi ücreti işlemez ve hususi kanunlarda bunun aksine kabul edilmiş olan hükümler de bakidir. İş Kanunundaki bu hususi hüküm karşısında B.K.328'deki umumi hükmün İş Kanununa tabi akitlerde tatbiki düşünülemez". Yarg. 4. HD., T. 4.7.1957, E. 3726, K. 4462 [ÇENBERCİ, s.759-760, dn. 9].

<sup>36</sup> ERKUL, "İş...", s. 195.

rinde işçinin askerlik veya bu gibi nedenlerden dolayı kusuru olmaksızın nispeten kısa bir süre için işi ifa edemediği durumlarda ücret isteme hakkının olduğu düzenlenmiştir. Fakat daha önce de ifade ettiğimiz gibi B.K.'da ne uzun süreli hizmet akdinden ne de nispeten kısa bir süreden neyin kastedildiği konusunda bir açıklık yoktur. Ancak yine de burada kastedilenin muvazzaf askerlik olmadığını, eğitimlerin yenilenmesi, yeni silahların öğretilmesi gibi amaçlarla söz konusu olan ihtiyat askerliği olduğunu söyleyebiliriz. Seferberlik ilanı gibi sebeplerle de ihtiyat askerliğinin söz konusu olması nedeniyle, bu sürenin gerçekten kısa olarak kabul edilip edilemeyeceği dikkatle incelenmelidir. Hem İ.K. m. 27'de hem de B.K. m. 328'de bulunan bu özel hüküm karşısında, İş Kanununa tabi hizmet akitlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır<sup>37</sup>.

Basın İş Kanununa göre, talim ve manevra nedeniyle silah altına alınan gazetecinin bu görevleri süresince ücret hakkı aynen devam eder. Ancak, yedek subay olarak veya askeri hizmet karşılığı aylık olarak yapan gazetecilerin almakta olduğu bu aylık kendi işinden aldığı aylıktan az ise, işveren, gazeteciye yalnız aradaki farkı ödeyecektir (BİK. m.16/I). Ayrıca muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle silah altına alınan gazeteciye askerlik süresince son aldığı ücretin yarısı ödenir (BİK. m.16/III). Kısmi veya genel seferberlik nedeniyle silah altına alınan gazeteciye de üç ay süresince bu maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanacaktır (BİK. m.16/II). Bunların yanı sıra gazeteci ve işveren arasında belirli süreli hizmet akdi söz konusuysa ve akdin süresi gazetecinin silah altında bulunduğu sırada sona eriyorsa, bu durumda işveren akdin sona ermesinden itibaren bu maddede yazılı olan ücretleri gazeteciye ödemek zorunda kalmaz (BİK. m.16/V). Ayrıca gazeteciye askerlik durumunda ücreti düzenleyen akit ya da buna ilişkin örf ve adet

kuralı daha fazla hak sağlıyorsa bunlar uygulanacaktır (BİK. m.16/VI).

#### **D. Askerlik ve Yıllık Ücretli İzin**

Kişilerin sürekli çalışması onların gerek fiziksel gerekse ruhsal yapıları üzerinde birçok olumsuz etkisinin olması nedeniyle, işçilerin belli dönemlerde dinlendirilmeleri onlar üzerinde olumlu etki yapmakta ve verimlilikleri artmaktadır. Ancak, çalışılmayan sürede işçilerin ücret kayıpları giderilmezse, ücretin işçinin tek geçim kaynağı olması nedeniyle, izin kullanmak istemeyecektir<sup>38</sup>. Bu düşüncelerden yola çıkan kanun koyucu, işçilerin dinlenmelerini sağlamak amacıyla, kanunda çeşitli ücretli tatilleri düzenlemiştir. Bütün bir yıl çalışan işçinin kıdemiyile orantılı olarak belli bir süre çalışmadan dinlenmesini sağlamak amacıyla İ.K. m. 49 vd.'da yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir.

İ.K. m. 49/I'e göre, "Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olanlara... süreler kadar yıllık ücretli izin verilir." Ayrıca "Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez" (İ.K. m.49/son). Maddenin birinci fıkrasında belirtildiği üzere kanunun uygulama alanı içine giren işyerlerinde en az bir yıl çalışmış olanlara kanunda düzenlendiği şekliyle kıdemleriyle orantılı olarak yıllık ücretli izin verilir.

Bizim inceleme konumuz açısından önem taşıyan husus İ.K. m.51'de yer alan sürelerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmasıdır. Bu maddenin c bendine göre, "İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz)" yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacaktır.

Maddenin bu bendi 27. maddenin I ve II. fıkralarıyla paralellik göstererek işçinin ihti-

<sup>37</sup> Bkz. dn. 26, TUNÇOMAĞ, s.117.

<sup>38</sup> GÜVEN-AYDIN, s. 113.

yat askerliği gibi bir nedenle askere alınması halinde, o işyerinde en az bir yıl çalışmış olması şartıyla yararlanacağı, hizmet akdinin 60-90 günlük bir süre için askıda kalma zamanını işçi açısından çalışmış gibi kabul etmektedir. Fakat muvazzaf askerlik halinde bu sürenin çalışılmış gibi sayılması söz konusu olmayacaktır.

### **E. Askerlik Bitiminde İşe Alma Yükümlülüğü**

İ.K. m. 27/son'a göre, "Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuruları, işverenler boş yerlere öncelikle almak zorundadırlar."

Burada muvazzaf ya da ihtiyat askerliği şeklinde bir ayırım yapılmaksızın, herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bahsedildiğine göre hem muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere işinden ayrılan işçiler hem de ihtiyat askerliği nedeniyle işinden ayrılan işçiler<sup>39</sup> askerlik hizmetinden önce çalıştıkları işyerindeki işlerine dönmek isterlerse, bu durumda, ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek üzere işverene başvurmaları gerekir. Bu iki aylık süre kanımızca hak düşürücü bir süredir ve iki ay içinde başvurmayan işçinin bu hakkı daha sonrası için ortadan kalkacaktır. Ancak bu iki aylık zaman içinde ağır hastalık, kaza gibi hallerde raporlu olduğu sürenin bu iki aylık süreye ilave edilmesi yerinde olur. Fakat bu eklemenin yapılabilmesi için ciddi nedenlerden dolayı, işçinin iki aylık süre içinde başvuramamış olması gereklidir. Aksi taktirde askere gitmeden önceki işinde çalışmak isteyen işçinin Kanunda belirtildiği üzere askerlik ödevinin bitmesini takip eden iki ay içinde işverene başvurması gereklidir. İşçinin işe alınması için işverene Kanunda belirtilen süre içinde başvurması yeterli görülmemiştir. Eğer işçinin işverene işe alınmak için başvurduğu tarihte boş yer varsa işveren onu bu

boş yerlere öncelikli olarak almak zorundadır. Boş yer ile işyerinde işçinin eskiden yaptığı işi ya da o işe denk bir boş işin olması kastedilmektedir. Eğer işverenin işyerinde böyle bir boş iş yoksa, işverenin eski işçisi ile akit yapma yükümlülüğü ortadan kalkar<sup>40</sup>.

Eğer işveren işyerinde boş yer olduğu halde eski işçisini öncelikli olarak istihdam etmez veya hiçbir şekilde işe almaz ise İ.K. m.107'e göre 200.000 TL. para cezasına çarptırılacaktır. Görüldüğü üzere para cezasının hiçbir yaptırımını yoktur. İşveren eski işçisini öncelikli olarak işe almaz veya boş yer olmasına rağmen istihdam etmezse işçinin o işyerinde işe yerleştirilmesine karar verilmesi ya da yüksek tutarda bir tazminat ödemesi şeklinde bir yaptırımın olması daha yerinde bir uygulama olurdu. Fakat İş Kanunda böyle bir düzenleme yer almamaktadır. Bu yönde bir düzenlemenin yapılmasının daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Son olarak, Yargıtay'ın bir başka kararı üzerinde durmak istiyoruz. Yargıtay'a göre, askerden terhis olduktan sonra işe alınmasını isteyen işçi eski işine uygun boş yerin bulunması halinde işe alınması üzerine, iş isteme tarihi ile işe alınma tarihi arasındaki zaman için işverenden ücret isteyemeyecektir<sup>41</sup>. Çünkü İ.K. m.27/son uyarınca işverenin akit yapma zorunluluğu, işçinin işe girme isteğiyle birlikte, işçinin eski işi veya eski işine denk bir işte boş yer olması halinde, işverenin işçiyi işe alması ve onunla hizmet akdi yapması söz konusu olur. İşçinin iş isteme tarihi ile eski işine uygun bir yer bulunularak işe alındığı tarih arasında, henüz bir hizmet akdi ilişkisi kurulmadığından bu zamana ait ücret istemesi haklı bulunmamaktadır<sup>42</sup>.

<sup>39</sup> ÇENBERCİ, s. 760; ERKUL, **Uygulamalı...**, s. 106; EKONOMİ, s.101; NARMANLIOĞLU, **İş...**, s. 164.

<sup>40</sup> ERKUL, **Uygulamalı...**, s.107; NARMANLIOĞLU, **İş...**, s.164, dn.105; Münir EKONOMİ'nin Yarg. 9. HD., T. 22.11.1973, E. 11342, K. 33375 [İHU, İ.K. m. 27 (No.1)] kararı incelemesi.

<sup>41</sup> Yarg. 9. HD., T. 22.11.1973, E. 11342, K. 33375 [İHU, İ.K. m.27 (No.1)].

<sup>42</sup> EKONOMİ, İHU.

## IV- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ASKERLİK YÜKÜMLÜLÜĞÜ

### 1. Genel Olarak

SSK.'nın 2. maddesine göre, "Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanununa göre sigortalı sayılırlar" Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatlarıyla, işçiler bakımından SSK. anlamında bireysel zorunlu sigortalılık niteliğini kazanmanın koşullarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- İş ilişkisinin hizmet akdine dayanması,
- İşin işverene ait işyerinde yapılması,
- İşçinin SSK. m. 3'te sayılanlar arasında bulunmaması.

Sigortalı sayılmak için bu üç koşulun aynı anda gerçekleşmesi zorunludur, bunlardan birinin eksik olması 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmayı engelleyecektir<sup>43</sup>.

SSK. anlamında sigortalı kabul edilmek için, yukarıda da belirttiğimiz gibi gerekli koşullardan biri, çalışanın SSK. m. 3'te sayılanlar arasında bulunmamasıdır. Konuya incelediğimiz askerlik hizmeti açısından yaklaştığımızda, SSK. m. 3/1, E'ye göre, askerlik hizmetini yapmakta olan yükümlüler sigortalı sayılmamaktadırlar. Çünkü askerlik hizmeti, kamu hukuku çerçevesinde gerçekleşen bir yükümlülüktür. Bu nedenle, askerlik hizmeti yapanların hizmet akdi ilişkisine göre çalışmaları söz konusu değildir<sup>44</sup>. Yalnız 1111 sayılı Askerlik Kanununa ek olarak çıkarılan 6794 sayılı Kanunun kaldırılması hakkında 33 sayılı ve 27.2.1962 tarihli Kanun gereğin-

ce, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce askere çağrılmış olup da 6 aylık eğitimi takiben Zonguldak Ereğli Kömür İşletmeleri Müessesesi ile Devlet Linyit İşletmelerinde ve Devlete ait öteki maden ocaklarında çalışanlar hakkında, 6794 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasına devam olunur. Diğer bir ifade ile bu kişiler istisna dışında kalmakta ve söz konusu dönemdeki çalışmaları bakımından sigortalı sayılmaktadırlar.

Yalnız askeri işyerlerinde hizmet akdiyle çalışan kişilerin sigortalı sayılmaları konusunda bir engel mevcut değildir.

SSK. m.3/1,E'ye baktığımız zaman Kanun muvazzaf ya da ihtiyat askerliği şeklinde bir ayırım yapmadan askerlik hizmetini yapmakta olan tüm yükümlülerin sigortalı sayılmayacaklarını ifade etmiştir.

### 2. İzinli Bulunulan Sürelerde Çalışma

SSK. m.3/1,E'de belirtilen askerlik hizmetini yapmakta olan yükümlülerin, izin ve hava değişimi gibi nedenlerle birliklerinden ayrılmış buldukları süre zarfında, herhangi bir işverenin işyerinde çalışmaları halinde sigortalı sayılıp sayılmayacakları konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bir görüşe göre, askerlik hizmetini yapmakta olan yükümlüler izinle veya herhangi bir sebeple kıtasından ayrı bulunduğu sırada bir işyerine girip, çalışsa dahi sigortalı sayılmayacaktır. Doktrinde bu ve benzeri görüşler; 1111 sayılı Askerlik Kanununun 78. maddesine göre, muvazzaf askerliğini yapmakta olanlara hava değişimi gibi sağlıkla ilgili izinlerin üç ayı, normal izinlerin ise her yıl içinde bir ayı veya Bakanlar Kurulu'nca verilecek genel mahiyetteki izin süreleri muvazzaf askerlik hizmetinden sayılmaktadır. Bu bakımdan, askerlik hizmetini yapmakta iken sağlık sebebi veya izinli olarak kıtasından geçici olarak ayrılanların, muvazzaf askerlik hizmetinden sayılması gereken süre içinde herhangi bir işyerinde çalışmaları halinde, 506 sayılı

<sup>43</sup> Ali GÜZEL - Ali Rıza OKUR, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B.4, İst., 1994, s. 89.

<sup>44</sup> GÜZEL-OKUR, s. 104; Ercan GÜVEN - Nüvit GEREK, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Açık Öğretim Fakültesi Ya. No. 470, s. 99; Can TUNCAY, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, B. 6, İst., 1994, s.167; Kenan TUNÇOMAĞ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, B.4, İst., 1988, s.131; Şelale KARTAL'ın Yarg. 9. HD., T. 3.5.1979, E. 1474, K. 3970 [İHU, SSK. 3 (No.4) kararı incelemesi.

Kanunun m.3/l, E hükmü uyarınca sigortalı sayılmamaları gerekir şeklindedir<sup>45</sup>.

Karşı yöndeki bir başka görüşe göre de, "Bu hükümle öngörülen ayrıklık, yükümlülerin askeri kuruluşlardaki çalışmalarının kamu hukukunun askerlik yükümüne dayanmış olmasından ötürüdür ve bu da, yasanın sigortalı niteliğini edinmek için hizmet akdine göre çalışmayı öngören esasın zorunlu sonucudur. Yoksa, yasa, hizmet akdine göre bir işverenin işyerinde çalışanları sırf askerlik yükümlüsü oldukları için sigortalı saymamak gibi bir ayrık durumu dahi kapsamamaktadır. Zira, bu kimseler, işyerindeki diğer sigortalı işçilerle birlikte aynı sigorta olaylarının tehdidi altındadırlar ve dolayısıyla aynı yasal korumaya duyulan gereksinme bunlar için de söz konusudur"<sup>46</sup> şeklinde ifade edilmiştir.

Yargıtayın bu konuyla ilgili olarak değişik kararları bulunmaktadır. Konuyla ilgili olarak Yargıtay bir kararında, "SSK. m. 3/l, E fıkrası ve bendinde, askerlik hizmeti yapmakta olan yükümlülerin SSK. uygulamasında sigortalı sayılmayacakları öngörülmüştür. Ancak bu hükümle öngörülen ayrıcalık, yükümlülerin askeri kuruluşlardaki çalışmalarının kamu hukukunun askerlik yükümüne dayanmış olmasından ötürüdür ve bu da yasanın sigortalı niteliğini edinmek için hizmet akdine göre çalışmayı öngören esasın zorunlu sonucudur. Yoksa, yasa, hizmet akdine göre bir işverenin işyerinde çalışanları sırf askerlik yükümlüsü buldukları için sigortalı saymamak gibi

bir ayrık durumu dahi kapsamamaktadır. Kaldı ki, bu yolda bir düzenlemeyi haklı kılacak bir neden yoktur. Zira, bu kimseler, işyerlerindeki diğer sigortalı işçilerle birlikte aynı sigorta olaylarının tehdidi altındadır. Dolayısıyla, aynı yasal korumaya duyulan gereksinme, bunlar için de söz konusu olup aynı kanuni korumadan istifade etmeleri yani sigortalı sayılmaları kanun koyucunun maksadına da uygun düşer"<sup>47</sup> şeklindedir.

Yargıtay'ın daha sonra verdiği bir kararı ise, "Davacının yasal dayanağı belirgin olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3/l, E maddesidir. Anılan maddeye göre, askerlik hizmetinin yapmakta olan yükümlüler (27.2.1962 tarihli 33 sayılı Kanun hükümlerine göre çalışanlar hariç) sigortalı sayılmazlar. Davacının sigortalı olarak değerlendirilmesini istediği... ayında askerlik hizmetini yaptığı, terhis niteliğinde izinli olmadığı açıktır. Öte yandan, davacının sözü geçen maddenin (K) bendinde dahi istisnasını oluşturan 33 sayılı Kanun kapsamına giren kişilerden olmadığı bu tür bir işte çalışmadığı da, dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, askerlik hizmetini yapmakta bulunan davacı yükümlünün izinli bulunduğu dönemdeki hizmetlerinin sigortalı hizmet olarak değerlendirilmesine yasaca olanak bulunmamaktadır "<sup>48</sup> yönünde olmuştur.

1111 sayılı Askerlik Kanunu ve 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununa baktığımız zaman, yükümlünün, askerden izinli olarak geldiği dönemde, bir işyerinde çalışmasını engelleyen bir hüküm bulunmadığını görüyoruz.

<sup>45</sup> Ferit Hakkı SAYMEN - Münir EKONOMİ, **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İst., 1966, s. 60; Mahmut CUHRUK - H. Servet ÇOLAKOĞLU - A. Avni BÜKEY, **Sosyal Sigortalar Kanun Şerh İçtihat**, Ankara, 1977, s. 55; Mehmet CAN, **Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Uygulaması**, Ankara, 1990, s. 32.

<sup>46</sup> Sabahattin YÜREKLİ, **"Sosyal Sigortalar Kanunu'nda Askerlik Kavramı"**, PROF. DR. KENAN TUNÇOMAĞ'A ARMAĞAN, İst., 1994, s. 519, dn. 16'dan Yarg 4. HD., T. 7.4.1959, E. 6530, K. 3028'e göre, bu görüş SSK'nun yürürlüğe girmesinden önceki döneme ilişkin olmakla birlikte içerdiği gerekçeler bakımından bugün de geçerliliğini korumaktadır.

<sup>47</sup> Yarg. 9. HD., T. 10.6.1983, E. 2859, K. 3124 [YKD., Ekim 1983, s. 1494-1495]. Yargıtay'ın aynı yöndeki diğer kararları, Yarg. 9. HD., T. 3.5.1979, E. 1474, K. 3970 [İHU, SSK. 3 (No.4)]; Yarg. 10. HD., T. 17.11.1983, E. 4296, K. 5380 [YKD., Şubat 1984, s.250-251]; Yarg. 10. HD., T. 10.6.1983, E. 2859, K. 3124 [İŞ VE HUKUK DER., Mayıs-Haziran 1984, No. 1783, s. 27].

<sup>48</sup> Yarg. 10. HD., T. 4.6.1992, E. 356, K. 6376 [ÇİMENTO İŞVEREN DER., C. VI, S. 6 (Kasım 1992), s.48].

Bütün bu görüş ve Yargıtay kararlarını belirttikten sonra, askerlik ödevi kamu hukukuna dayanmış olsa ve SSK.'da belirtilmiş olan sigortalı sayılmak için gerekli olan hizmet akdiyle çalışma yükümü yerine getirilmese bile, eğer yükümlüler, izinli oldukları süre içinde bir işyerinde çalışmalarını halinde Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere işyerindeki diğer işçilerle birlikte çeşitli risklerle karşı karşıya kalacaklardır. Karşılaştıkları bu riskler karşısında onları korumasız bırakmak sosyo-politik bakımdan da uygun olmayacağından, askerlik süresinde izin kullanırken çalışanların sigortalı sayılması yerinde olacaktır. Ayrıca izinli olan yükümlü, izinli olduğu dönem içinde bir işyerinde çalışmaya başladığı zaman sigortalı sayılmak için gerekli olan unsurlara sahip bulunduğundan, o kişiyi sigortalı saymamak doğru değildir. Yoksa izinli bulunduğu dönem içinde kişinin sigortalı sayılmaması yönünde bir neden bulunmadığının kabulü yerinde olur<sup>49</sup>.

### 3. Askerlik Borçlanması

#### A. Genel Olarak Askerlik Borçlanması

Askerlik hizmetini yapmakta olan yükümlüler SSK. anlamında sigortalı sayılmazlar (SSK. m. 3/I, E). Ancak, Kanun, bu kişilerin askerlik hizmetinde geçen sürelerini m. 60/F ile borçlanabilmelerine olanak tanımıştır. Böylece bu kişilerin sigortalılık süresinden önce veya sigortalılık süresi içinde silah altında geçen hizmet sürelerini, bu süreye ait hem işçi hem de işveren payı primlerini ödemek suretiyle bu sürelerin değerlendirilmesini sağlamıştır. Böyle bir hükmün uygulanmasının temelinde, SSK.'ca uzun süreli sigorta kollarından sağlanan yardımlarda hem sigortalılık süresi hem de prim ödeme gün sayısının önem taşıması yatmaktadır<sup>50</sup>.

Borçlanılabilecek askerlik süresi sevk ve terhis tarihleri arasındaki süreyi kapsar. Hastalık dolayısıyla verilen hava değişimi süreleri de, 1111 sayılı Askerlik Kanununa göre 3 aydan fazla olan süre askerlikten sayılmasa bile borçlanılabilir<sup>51</sup>.

Askerlik borçlanması, Sosyal Güvenlik Sistemimize ilk defa 5434 sayılı Kanuna 23.2.1965 tarihli ve 545 sayılı Kanunla<sup>52</sup> eklenen ve 22.9.1972'de 1623 sayılı Kanunla birinci fıkrası değiştirilen ek madde ile girmiştir. Bu madde ile Emekli Sandığı iştirakçilerine, muvazzaf ve ihtiyat askerliğinde er olarak geçen süreler ile, 1.1.1950'den sonra Yedek Subay Okulunda öğrenci olarak geçen sürelerini istek tarihindeki keseneğe esas aylık tutarları üzerinden borçlanarak, fiili hizmet sürelerine ekleme imkanı verilmiştir. SSK. kapsamına girenlere, sınırlı olarak, 6.2.1973 tarih ve 1655 sayılı Kanunla<sup>53</sup> 506 sayılı Kanunun 60. maddesine bir fıkra eklenerek bu olanak sağlanmıştır. Bu düzenleme, sadece "er olarak geçirilen sürelerin" borçlanılmasını öngörüyordu. 29.6.1978 tarih ve 2167 sayılı Kanunla<sup>54</sup> yapılan değişiklikle "Yedek Subay Okulunda" geçirilen sürelerin de borçlanması kabul edilerek 5434 sayılı Kanunla paralellik sağlanmıştır. Fakat 5434 sayılı Kanunundan farklı olarak, borçlanılan askerlik süreleri sigortalılık süresini etkilemiyor, sadece prim ödeme gün sayısını arttırıyordu. 2422 sayılı Kanunla<sup>55</sup> 60. madde yeniden düzenlenmiş ve F fıkrası olarak hem askerlik süresinin sigortalılık süresine eklenmesi, hem de askerlik borçlanmasından isteğe bağlı sigortalılarla, topluluk sigortasına bağlı olanların da yararlanması kabul edilmiştir. SSK. m. 60/F'e göre, sigortalılar, er olarak silah altında

<sup>49</sup> KARTAL, İHU.

<sup>50</sup> Bkz. GÜVEN - GEREK, s. 139 vd; GÜZEL - OKUR, s. 250 vd; TUNCAY, s. 242vd.; TUNÇOMAĞ, Sosyal..., s. 369vd..

<sup>51</sup> Yarg.10.HD., T.11.4.1988, E.2165, K.2355 [YKD., Ağustos 1988, s.1099]. Karşı oy yazısında ise , sadece askerlikten sayılan hava değişimi süresinin borçlanılabileceği, sayılmayan sürenin ise borçlanılamayacağı ileri sürülmektedir.

<sup>52</sup> R.G., T. 5.3.1965, S. 11945.

<sup>53</sup> R.G., T.11.2.1973, S. 14445.

<sup>54</sup> R.G., T.11.7.1978, S. 16343.

<sup>55</sup> R.G., T.8.3.1981, S. 17273.



veya Yedek Subay Okulunda geçen sürelerinin tamamı için askerlik borçlanması yapabilirler. Askerliğini yedek subay olarak yapanların, sadece Yedek Subay Okulunda geçen sürelerini borçlanabilmelerinin nedeni, bu kişilerin okul döneminden sonra T.C. Emekli Sandığına tabi olmalarından dolayıdır.

Askerlik borçlanması, borçlanma koşulları açısından 1655, 2422 ve son olarak da 3279 sayılı Kanun<sup>56</sup> ile de son şeklini almıştır.

### **B. Askerlik Nedeniyle Borçlanma Koşulları**

Sigortalının askerlik hizmetinde geçen süreyi SSK.'na göre borçlanabilmesinin koşulları şunlardır.

#### **a. Sigortalı Olarak Tescil Edilmiş Olmak**

SSK. m. 60/F'e göre, askerlik borçlanması yapacak kişinin 506 sayılı SSK.'na göre tescil edilmiş olması gereklidir. SSK. m. 60/F'de topluluk sigortası ve isteğe bağlı sigortalı olanların askerlik borçlanması yapabileceği yolunda şu an bir düzenleme mevcut değildir. Bu 3279 sayılı Kanunla getirilmiş bir değişiklik olup, "isteğe bağlı sigortaya yahut topluluk sigortasına prim ödemekte olan sigortalılar" ibaresi maddeden çıkarılarak, bunun yerine "sigortalı olarak tescil edilmiş bulunan" ibaresi getirilmiştir. Ancak buradan isteğe bağlı sigortalılarla topluluk sigortası yoluyla Kurumla ilgilendirilmiş kişilerin askerlik borçlanmasından yararlanamayacağı şeklinde bir sonuç çıkarılmaması gerekir. Çünkü bu kişiler de 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olarak tescil edilmişlerdir ve 3279 sayılı Kanunun uygulanmasıyla ilgili olarak çıkarılan 3529 nolu genelgede<sup>57</sup> topluluk sigortası yoluyla Kurumla ilgilendirilmiş olanların

da askerlik borçlanmasından yararlanabilecekleri belirtilmiştir.

Burada tartışmalı olan konu, askerlik borçlanması talebinde bulunan kişinin borçlanmanın talep edildiği tarihte SSK.'na tabi bir işte çalışır durumda olmasının gerekli olup olmadığıdır. Konu ile ilgili olarak Yarg. 10. HD. ile Yarg. HGK. farklı yönde kararlar vermişlerdir. Yarg. 10. HD. konuyla ilgili olarak vermiş olduğu kararlarında askerlik borçlanması isteğinde bulunan kişinin askerlik borçlanması yapabilmesi için SSK. uyarınca çalışan kişi olması gerekmediği yönünde karar vermiş<sup>58</sup>, ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, askerlik borçlanması talebinde bulunan kişinin 506 sayılı SSK.'nun 2. maddesine göre çalışan kimse olmadığı ya da sigortalı niteliğini yitirmiş ise, bu takdirde askerlikte geçen süreler için askerlik borçlanması talebinde bulunamayacağı yönünde karar vermiştir<sup>59</sup>.

Yargıtay 10. HD. ve HGK. arasında meydana gelen uyuşmazlık sonucu, Yargıtayın 15.4.1985 tarihli, 1984/4 E. Ve 1985/3 K. nolu içtihadı birleştirme kararı, sigortalı olarak çalışmayan kişinin askerlik borçlanması talebinde bulunamayacağı şeklinde olmuştur<sup>60</sup>. 3279 sayılı Kanunla<sup>61</sup>, m. 60/F'deki "çalışan" terimi "sigortalı olarak tescil edilmiş olan" şeklinde değiştirilmiştir, yasa koyucu, bu şekilde, askerlik borçlanmasını kolaylaştırmış ve Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararından ayrılarak, askerlik borçlanması talebinde bulunan kişinin sigortalı olarak çalışma şartını aramaksızın, sigortalı olarak tescil edilmiş olmasını yeterli görmüştür<sup>62</sup>. 3279 sayılı Kanunla

<sup>56</sup> R.G., T.6.5.1986, S.19099.

<sup>57</sup> GÜZEL-OKUR, s.288; TUNCAY, s.261; Necdet UL, "Sosyal Sigortada Askerlik Borçlanması I", İŞ VE HUKUK DER., Y. 29, S.244 (Aralık 1994-Ocak 1995), s.8; Kurumun 27.5.1986 tarih ve 3529 nolu genelgesi [İŞ VE HUKUK DER., Temmuz- Ağustos 1986, Genelgeler Bölümü, s. 44-45].

<sup>58</sup> Yarg. 10. HD., T. 24.11.1983, E. 999, K. 59918; Yarg. 10. HD., T. 12.12.1983, E. 6191, K. 6342; Yarg. 10. HD., T. 2.4.1984, E. 1748, K. 1848 (GÜZEL-OKUR, s. 284, dn.62); Yarg. 10. HD., T. 30.10.1988, E.6103, K.6124 [İHU, SSK. 60 (No.5)].

<sup>59</sup> Yarg. HGK., T. 9.11.1983, E.10-232, K. 1152 [YKD., Mart 1984, s. 345-361].

<sup>60</sup> Yarg. İBK., T. 15.4.1985, E. 1984/4, K. 1985/3 [İHU, SSK. 60 (No.4)].

<sup>61</sup> R.G., T. 6.5.1986, S. 19099.

<sup>62</sup> Yargıtay bu konuda daha sonra verdiği kararlarında "506 sayılı Kanunun askerlik borçlanmasını dü-

borçlanma koşullarında yapılan bir değişiklik de, Kanunla kurulmuş bulunan diğer sosyal güvenlik kuruluşları mevzuatına göre sigortalı veya iştirakçi olanların askerlik borçlanmasından yararlanamayacağıın maddede düzenlenmiş olmasıdır (SSK. m.60/F).

#### **b. Sigortalının Askerlik Yükümlülüğünü Yerine Getirmesi**

Askerlik borçlanmasından yararlanabilmenin ikinci koşulu, sigortalının, askerlik yükümlülüğünü sigortalılık niteliğini kazanmadan önce veya kazandıktan sonra yerine getirmiş olmasıdır<sup>63</sup>.

SSK. m. 60/F'e göre, SSK.'na göre sigortalı olarak tescil edilmiş bulunanların, er olarak silah altında veya Yedek Subay Okulunda geçen sürelerinin tamamını borçlanabilirler. Sigortalılar, er olarak geçirdikleri sürenin tamamını borçlanabilirlerken, askerlik hizmetlerini yedek subay olarak yapmaları halinde, sadece Yedek Subay Okulunda geçen süreleri borçlanabilmektedirler. Bunun nedeni de yedek subay olarak askerlik hizmetini yaptıkları süre için T.C. Emekli Sandığına tabi olmalarından dolayıdır (ESK. m.12/II).

Bir kişinin askerlik borçlanmasından yararlanabilmesi için, sigortalının, askerlik yükümlülüğünü sigortalı olmadan önce veya sigortalı olduktan sonra yerine getirmiş olması esas olmakla birlikte, 21-22 Mayıs 1963 olaylarına katılmaları nedeniyle Harb Okulundan ilişkileri kesilen öğrenciler hakkında 1968 yılında çıkarılan 1000 sayılı

Kanunla<sup>64</sup> bu öğrenciler askerlik hizmetlerini yapmış kabul edilmektedir. Dolayısıyla sigortalı olan bu öğrenciler askerlik süreleri kadar borçlanma talebinde bulunabileceklerdir. Ayrıca Cumhuriyetin 50. Yılı Nedeniyle Bazı Suç ve Cezaların Affı Hakkında Kanun<sup>65</sup> ile her derecedeki askeri okullarla diğer öğrenim kurumlarında Milli Savunma Bakanlığı adına ve hesabına öğrenim yapan askeri öğrencilerden, 7.2.1974 tarihine kadar gerek disiplinsizlik ve gerekse başka nedenlerle Türk Silahlı Kuvvetlerinden iliştiği kesilenlerin (kendi isteği ile ayrılanlar hariç) okulda geçen süreleri askerlikten sayılacak ve muvazzaf askerlik hizmetinden affedileceklerdir. Bu maddeden yararlanan öğrenciler de SSK.'na göre tescil edilmiş olmaları halinde, okulda geçen sürelerini borçlanabileceklerdir<sup>66</sup>.

Yargıtay bir kararında, askerlik sırasında sağlık nedenleriyle hava değişiminde geçen sürenin borçlanılabileceğini ifade etmiştir<sup>67</sup>. 1111 sayılı Askerlik Kanununun 78. maddesine göre, sağlık sebebiyle verilen izinlerde üç aylık süre askerlik süresinden sayılmakta, bunun üzerindeki süre sayılmamaktadır. Oysa Yargıtay'ın verdiği bu kararda bir süre ayırımı söz konusu değildir. Dolayısıyla Yargıtay'ın bu kararıyla, SSK.'nun m. 60/F ile kişilerin askerlik hizmetleri nedeniyle bir hak kaybına uğramalarını önlemek amacıyla getirilen hükmü aşan bir yorumla askerlikten sayılmayan süreler için de borçlanma olanağı tanınmış olmaktadır. Her ne kadar bugün uygulanmasa da, geçmişte uygulama olanağı bulunmuş olan bedelli askerlik süresinin borçlanılabilmesi konusunda Yargıtay, askerlikle-

zenleyen 60/F maddesinin 3279 sayılı Kanunla değiştirilen şeklinde askerlik borçlanması talebinin kabulü için sigortalının talepten evvel sigortaya tescil edilmiş olması yeterlidir. Bu husus, niteliği itibarıyla geçmiş dönemlere de teşmili gerektiğinden askerlik borçlanması talebinin sadece bu noktanın tespitiyle karara bağlanması icap eder" şeklindeki kararıyla sigortalı olarak tescil edilmiş olmanın askerlik borçlanması talebinde yeterli olduğu konusunda yasa koyucunun iradesine uymuştur. Yarg. 10. HD., T. 28.9.1987, E. 4365, K. 4644 [İŞ VE HUKUK DER., Y. 23, S. 186 (Ocak-Şubat 1988), s.28-29].

<sup>63</sup> TUNCAY, s.261.

<sup>64</sup> R.G., T. 10.2.1968. S.12823.

<sup>65</sup> R.G., T. 15.5.1974, S.1803.

<sup>66</sup> Yargıtay, bu özel durumun dışında, askeri okullardan ayrılan öğrencilerin bu okullarda geçen sürelerinin tamamını değil, o dönemde silah altında bulunan emsallerinin er olarak geçirdiği muvazzaf askerlik süresi kadar olan kısmını borçlanabileceklerine, askeri okuldaki tüm sürelerin hatta sınıfta kaldığı sürelerin dahi borçlanması kabul edilmesini, sosyal güvenlik anlayış, hak ve adalet kurallarına aykırı bulmuştur. Yarg. 10. HD., T. 13.6.1991, E. 2889, K. 6195 [YKD., Eylül 1991, s. 1347-1349].

<sup>67</sup> Yarg. 10. HD., T. 11.4.1988, E. 2165, K. 2355 [YKD., Ağustos 1988, s. 1099].

rini bedelli olarak yapanların borçlanma yoluyla askerlik sürelerini hizmetlerine saydırmalarının mümkün olmadığı yolunda karar vermiştir<sup>68</sup>.

### c. Sigorta Priminin Ödenmesi

Askerlik borçlanması talebinde bulunanlar SSK'nun 78. maddesi ile belirlenen prime esas kazancın alt sınırının talep tarihindeki tutarı üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerini iki yıl içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılırlar ve iki yıl içinde ödenmeyen borçlanma süreleri hizmetten sayılmaz.

Bu iki yıllık sürenin başlangıcı borcun Kurum tarafından ilgiliye tebliğ edildiği tarihtir ve bu tebliğ edilen borç ilgili tarafından iki yıl içinde taksitlerle veya bir defa da ödenir<sup>69</sup>.

3279 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce, askerlik süresine ilişkin borçlanma primlerinin tamamı ödenmedikçe borçlanma işleminin geçerli olmayacağı kabul edilmekte idi<sup>70</sup>. 3279 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra, iki yıl içinde ödenmeyen borçlanma sürelerinin hizmetten sayılmayacağı ifade edilmiştir (m.60/F,1). Yani, artık Kanun kısmi borçlanmaya imkan tanımaktadır. Ayrıca Kurumun genelgesinde de<sup>71</sup> borcun tamamının iki yıl içinde ödenmemesi halinde, askerlik hizmetinin süresi içinde ödenen miktarla orantılı bölümünün geçerli sayılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca 2422 sayılı Kanun hükümlerine göre borçlanma talebinde bulunmuş ve borç

tutarını taksitle ödeyenlerden iki yıllık borç ödeme süresini 6.5.1986 tarihinden sonra dolduracaklar hakkında da, biraz önce ifade ettiğimiz hükümlere göre işlem yapılabilir<sup>72</sup>. İlgili kişi borçlanmak istediği askerlik süresine ait yaşlılık, malullük ve ölüm sigorta primlerinin hem işçi hem de işverene düşen payını ödemesi gereklidir. Ancak askerlik borçlanmasına ait bütün sigorta primlerinin sigortalı tarafından ödenmesi doktrinde askerlik hizmetinin bir kamu yükümlülüğü olması nedeniyle eleştirilmiş ve bu süreye ait işverene düşen payın Milli Savunma Bakanlığı tarafından ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>73</sup>.

### d. Kurumdan Borçlanma İçin Talepte Bulunmak

SSK. m. 60/F, 1'e göre, askerlikte geçen süreyi borçlanabilmek için sigortalının kendisinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin Kurumdan yazılı talepte bulunmaları gerekmektedir<sup>74</sup>. Bundan dolayı, bu yönde bir talepte bulunulmadıkça, Kurumun herhangi bir sigortalının askerlik süresini kendiliğinden borçlandırma yetkisi bulunmamaktadır<sup>75</sup>. İlgili maddede askerlik borçlanması için talep süresi konusunda bir düzenleme yer almadığından sigortalının kendisi veya hak sahipleri her zaman askerlik borçlanması için talepte bulunabileceklerdir<sup>76</sup>. Bu şartları yerine getirerek askerlik borçlanması yapıldığı takdirde, borçlanılan sürenin karşılığı olan gün sayısı sigortalının prim ödeme gün sayısına katılır. Bu Kanuna göre tespit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlan-

<sup>68</sup> "...sonradan Türk vatandaşlığı'nı kazanan kişilerin yurt dışında geçen askerlik sürelerinin borçlanılabilmesi olanağı bulunduğu yolundaki ilke kapsamına girmeyen ve eylemlerle bulunmaya bedelli askerlik süresinin borçlanması isteminin kabulü biçimindeki mahkeme kararının usul ve kanuna aykırı olduğu açıktır." Yarg. 10. HD., T.3.3.1988, E. 1112, K. 1174 [İHU, SSK. 60 (No.6)]. Daha fazla bilgi için bkz. kararın Ali Rıza OKUR [İHU, SSK. 60 (No.6)] tarafından incelemesi.

<sup>69</sup> Bkz. dn.57'deki genelgeye.

<sup>70</sup> Bugün dahi borcun tamamı ödenmedikçe borçlanma işleminin geçerli sayılmayacağını savunanlar bulunmaktadır. Bkz. Necdet UL,"**Sosyal Sigortada Askerlik Borçlanması II**", İŞ VE HUKUK DER., Y. 30, S. 247 (Haziran-Temmuz 1995), s. 7.

<sup>71</sup> Bkz. dn. 57'deki genelgeye.

<sup>72</sup> Bkz. dn. 57'deki genelgeye.

<sup>73</sup> TUNCAY, s. 262'den ŞAKAR, Doktora tezi, s.213.

<sup>74</sup> 3279 sayılı Kanundan önceki dönemde sigortalının ölümü halinde yakınlarının askerlik borçlanmasını talep edemeyecekleri sorun oluşturmuş, Yarg. İBK.'da hak sahiplerinin askerlik borçlanmasından yararlanabileceklerine karar vermiştir. Yarg., İBK., T. 15.4.1985, E.1984/4, K.1985/3 [İHU, SSK. 60 (No.4)].

<sup>75</sup> TUNÇOMAĞ, **Sosyal...**,s.267.

<sup>76</sup> Yargıtay'ın kararı da bu yöndedir. Yarg. 10. HD., T. 28.9.1987, E.4365, K.4644 [YASA HUKUK DER., C. XI, S.2 (Şubat 1988), s.310-311]; Karşı görüş için bkz. Can TUNCAY'ın Yarg. İBK., T. 15.4.1985, E.1984/4, K.1985/3 [İHU, SSK. 60 (No.4)] kararı incelemesine.

ma yapılması halinde ise, sigortalılığın başlangıç tarihi, borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülür (SSK. m. 60/F, I, III). Ancak, sigortalılığın başlangıç tarihi 18 yaşından geriye gidemeyeceğinden (SSK. m. 60/G) artan süreler ödeme gün sayısının hesabına katılır<sup>77</sup>.

Askerlik borçlanmasında, aylık bağlanmaya hak kazanılması durumunda, sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından itibaren aylık bağlanır (SSK. m. 60/F, IV). Sigortalı veya hak sahiplerinin, tebliğ edilen borç tutarının tümünü veya bir bölümünü ödemediği takdirde bulunması halinde, hizmetleri aylık bağlamaya yeterli olanların aylıkları, tahsis talep tarihini takip eden ay başından başlatılacak ve bakiye borç tahsil edilmez. Ancak, aylık hakkının doğması bakiye borcu ödenmesine bağlı ise, aylık, bakiye borcun ödendiği tarihi takip eden ay başından başlatılacak ve sigortalılardan veya hak sahiplerinden yeniden tahsis dilekçesi istenmez<sup>78</sup>. Sigortalının hak sahipleri askerlik borçlanması ile aylığa hak kazanıyorlar ise, bu aylık doğal olarak ölüm aylığıdır.

### **C. Yurt Dışında Çalışan Kişilerin Askerlik Borçlanması**

Yurt dışında çalışan işçilerimizin sosyal güvenliklerinin sağlanması ve yurt dışındaki çalışma sürelerinin yurt içinde çalışan işçilerinki gibi sigortalılık süresinden sayılması amacıyla çeşitli ülkelerle sosyal güvenlik sözleşmeleri yapılmaktadır. Böylece bu kişilerin yurt dışında çalışmış olmaları sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından bir farklılık yaratmamakta ve m.60/F'de ifade edilen sigortalı kimselerden sayılmaktadırlar. Dolayısıyla sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ülkelerde çalışan işçiler veya ölümleri halinde hak sahipleri askerlik borçlanması için talepte bulunabilirler<sup>79</sup>.

Yargıtay, ülkemizle arasında sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmamış olan ülkelerde çalışan işçilere ve ölümleri halinde hak sahiplerine askerlik borçlanması hakkı tanınması gerektiği yönünde karar vermiştir<sup>80</sup>.

Bir diğer hususta, yurt dışında çalışan işçilerin askerliklerini bedelli askerlik şeklinde yapmaları durumunda bu sürenin askerlik borçlanmasına dahil edilip edilmeyeceğidir. Askerlik borçlanmasının amacı, kamu hukukuna dayanan bir yükümlülük nedeniyle ve zorunlu olarak çalışılmayan sürelerin uzun süreli sigorta kollarından sağlanan yardımlara hak kazanma açısından değerlendirilmesinin sağlanmasıdır." Dolayısıyla bedel ödenen sürenin borçlanması kabul edilecek olursa, sigortalı bu süreyi iki kez değerlendirmiş olacaktır ki, bu kabul edilemez<sup>81</sup>. Bu nedenle bedelli askerlik süreleri için askerlik borçlanması yapılması olanağı yoktur.

### **D. Göçmen Vatandaşların Askerlik Borçlanması**

Askerlik borçlanması ile ilgili bir diğer konuda, göçmen vatandaşların durumudur. Yani yurt dışında askerliğini yaptıktan sonra Türkiye'ye göçmen olarak gelip de Türk Vatandaşlığına alınanların durumu Yargıtay kararlarına konu olmuştur.

Bulgaristan'da geçen askerlik süresini borçlanma talebinin alt mahkeme tarafından reddi üzerine, Yargıtay'da açılan davada, alt mahkemenin kararı bozulmuş ve Yargıtay " ...davacı Türk vatandaşı bulunduğu göre, Türk vatandaşlarına tanınan tüm sosyal sigorta haklarından ve bu arada askerlik borçlanmasından yararlandırılması doğal karşılanmalıdır. Muhacir olarak gelip Türk Vatandaşlığına alınanların geldikleri ülkedeki askerlik hizmetlerinin kabul edilerek, yeniden askerlik yaptırılmaması olgu-

<sup>77</sup> Konuyla ilgili Yargıtay kararı da aynı yöndedir. Yarg. 10. HD., T. 20.4.1992, E. 1991/13725, K.1992/4580 [ÇİMENTO İŞVEREN DER., C. VI (Kasım 1992), s. 46-47].

<sup>78</sup> Bkz. dn.57'deki genelgeye.

<sup>79</sup> Kurumun 5.3.1973 tarih ve 1530 nolu genelgesi [İŞ VE HUKUK DER., Y. 8, S. 88 (Mayıs 1973), s. 24-25].

<sup>80</sup> Yarg. 10. HD., T. 7.5.1985, E. 2060, K. 2899 [YKD., Kasım 1985, s.1648].

<sup>81</sup> Yarg. 10. HD., T. 3.3.1988, E. 1112, K. 1174 [YKD., Haziran 1988, s.795-796]. Aynı kararın incelenmesi için bkz. OKUR, İHU.

su da göz önünde tutulduğunda, yurt dışındaki askerlik süresini borçlanabilecekleri sonucuna varmak gerekir. Tersine bir düşüncenin kabulünün ise aynı ülkenin vatandaşları arasında eşitsizliğe neden olacağı açıktır" şeklinde karar vermiştir<sup>82</sup>. Dolayısıyla da yurt dışında askerlik hizmetini yaptıktan sonra Türkiye'ye gelip, Türk vatandaşlığına geçmiş olanlara da yurt dışında geçen askerlik hizmetlerini borçlanabilme hakkı tanınmıştır.

Daha sonra Sosyal Sigortalar Kurumu, konuya açıklık kazandırmak için 30.11.1987 tarihli genelge 12 - 3. ekte 'yurt dışında askerlik hizmetini yaptıktan sonra Türkiye'ye muhacir olarak gelen ve Türk vatandaşlığına alınanların "askerlik hizmetinin Türkiye'de yapılmış olması" şartı aranmaksızın, geldikleri ülkede askerlik hizmetini yaptıklarını gösterir resmi bir belge ibraz etmeleri halinde belgede kayıtlı fiili askerlik süresinin' borçlandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Bunun dışında genelgede, eskiden reddedilmiş olan benzer askerlik borçlanması taleplerinin yenilenmesi durumunda bunların da kabul edilerek, yeni talebin alındığı tarihteki prime esas asgari kazanç üzerinden borçlanma işlemlerinin yapılması gerektiği de bildirilmiştir.

Bu konuyla ilgili olarak 15.6.1987 tarihli genelge 12 - 10. ekte ise, göçmen vatandaşların ibraz ettiği belgede askerlik süresinin yer almadığı durumda ise, askerliğin yapıldığı dönemde askerlik süresinin ne kadar olduğunun Dışişleri Bakanlığında sorularak gelen cevaba göre hareket edilmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> Yarg. 10. HD., T. 19.11.1985, E.6086, K. 6359 [YKD., Şubat 1986, s.230-231].

<sup>83</sup> Ali Rıza OKUR, "Göçmen Vatandaşların Yurt Dışında Yaptıkları Askerliklerini 506, 5434 ve 1479 Sayılı Yasalar Açısından Borçlanmaları", İŞ HUKUKU DER., C. II, S. 1 (Ocak-Mart 1992), s. 81.

---

# Karar İnceleme

## 506 Sayılı SSK. m. 10'a Göre İşveren Aleyhine Açılan Rücu Davaları Hangi Zamanaşımına Tâbidir?

Yrd. Doç. Dr. Haluk N. Nomer

İstanbul Üniversitesi,  
Hukuk Fakültesi,  
Öğretim Üyesi

1966 yılında İstanbul'da doğdu. İstanbul Erkek Lisesi ve ardından İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirdi. 1989 yılında, Aynı Fakültede Medeni Hukuk Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. 1993-1995 yılları arasında doktora çalışmalarını DAAD burslusu olarak Almanya'da sürdürdü. "Haksız Fiillerde Maddi Tazminatın Belirlenmesi" konulu doktorasını 1996 yılında tamamladı. Halen İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesindeki görevine yardımcı doçent olarak devam etmektedir.

### I. Yargıtay'ın Görüşü

SSK.m.9'a göre, işveren, çalıştırdığı sigortalıları, örneği Kurumca (Sosyal Sigortalar Kurumu) hazırlanacak bildirimlerle en geç bir ay içinde Kuruma bildirmeye mecburdur. Bu bildirim işverence süresi içinde yapılmazsa dahi, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde ilgilinin sigorta yardımları Kurumca sağlanır. Kurum yaptığı bu ödemeler için SSK.m.10 uyarınca bildirimde bulunmayan işverene rücu eder. Rücu için işverenin bildirimde bulunmamış olması yeterlidir. SSK.m.10 rücu için başka bir şart aramamıştır. Söz konusu rücu hakkı birazdan inceleyeceğimiz Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi halefiyet esasına dayanmayan, doğru-

dan doğruya kanuna dayanan bir rücu hakkıdır<sup>1</sup>.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi verdiği kararlarda Kurumun SSK.m.10'a dayanan rücu alacağı'nın haksız fiil zamanaşımına tâbi olacağını belirtmektedir. Yargıtay Kararları Dergisinde yayınlanan son iki kararda<sup>2</sup> aynen şu ifadelerle yer verilmektedir:

*"... davanın hukuki sebebi olan işçi çalıştırdığını örneği Kurum'ca hazırlanacak, bildirimleyle"*

<sup>1</sup> Rücu hakkı ile halefiyet arasındaki fark ve ilişki için bkz. Haluk N. Nomer, Halefiyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar İle Özel Sigortalının Rücu Hakları Bakımından Halefiyetin Rolü, İÜHM, Cilt: LV, Sayı: 3-4 1996 (baskıda).

<sup>2</sup> Yarg. 9. HD, 21.1.1997, 240/173 (YKD 1997/6, 927); Yarg. 9. HD, 25.3.1997, 22112/5898 (YKD 1997/8, 1240).

*engeç bir ay içinde Kurum'a bildirmemek' eylemi acaba hukukça nasıl vasıflandırılmalıdır?*

*Bu eylemin hukukça BK.m.41'e uygun haksız eylem olduğunda kuşku yoktur. Zira, işveren kanunen Kurum'a karşı yapılması lazım gelen bir işi -süresinde bildirge verme işini- yapmamıştır. Bu eylemi yüzünden, m. 10/1 uyarınca Kurum'un sigorta yardımlarını yapmasına yol açarak zarara sokmuştur. Kaldığı, işverenin bu eylemi, 506 sayılı Kanun m. 140 uyarınca suç sayılarak cezai yaptırıma bağlanmıştır. Bu durum dahi, eylemin haksız fiil olduğunu kanıtlar.*

*Böyle olunca, suç niteliğinde kanuna aykırı davranışla bildirge vermeme eyleminin haksız fiil olduğunda ve davanın bu yasal nedene dayandığında ve bu bakımdan da, olayda, BK.m.60'da yazılı haksız fiil zamanaşımının uygulanması gerektiğinde tereddüt edilemez."*

Her iki kararın karşı oy yazılarında ise, Yargıtay kararları arasında bir çelişkinin bulunduğu işaret edilmektedir. Yargıtay kararlarında SSK.m.26 uyarınca rücu on yıllık genel zamanaşımına tabi iken<sup>3</sup>, daha ağır sorumluluğu gerektiren SSK.m.10 uyarınca rücu bir yıllık haksız fiil zamanaşımına tabi tutulmaktadır. Karşı oy yazılarına göre burada da on yıllık genel zamanaşımı kuralı uygulanmalıdır.

Zamanaşımına ilişkin kanuni düzenlemeye kısa bir toplu bakış, söz konusu kararların ve karşı oy yazılarının değerlendirilmesinde kolaylık sağlayacaktır.

## II. Zamanaşımına İlişkin Kanuni Düzenlemenin Ana Hatları

### 1. Genel Zamanaşımı

Zamanaşımı kurumu kural olarak alacak hakları içindir. BK.m.125'deki "dava"ların zamanaşımına uğrayacağı ifadesi bu bakımdan yanıltıcıdır. Sonraki maddeler ile mehz kanunun (İsviçre Borçlar Kanunu) 127. maddesinin Almanca metni dikkate alındığında, prensip olarak alacak haklarının zamanaşımına tabi tutulduğu ortaya çıkmaktadır<sup>4</sup>. Al-

manca metin açıkça, alacak haklarının on yıllık zamanaşımına tabi tutulduğunu belirtmektedir. On yıllık zamanaşımı genel zamanaşımıdır. Yani kanunda aksi yönde özel bir hüküm bulunmadıkça her alacak on yılda zamanaşımına uğrar.

### 2. Özel Zamanaşımı

Zamanaşımı alacaklar için söz konusu olduğuna göre, özel zamanaşımına değinirken, öncelikle alacak türlerinin neler olduğunu belirtmek ve genel olarak, yani daha özel hükümler saklı kalmak kaydıyla, hangi tür için hangi zamanaşımının öngörüldüğünü ortaya koymak, konunun incelenmesinde geniş bir bakış açısı sağlayacaktır.

Kanun borçları bir tasnife tabi tutmuştur. Alacaklar ile borçlar, bir madalyonun iki yüzü gibidirler. Bu itibarla, söz konusu ayırım, aynı zamanda alacaklar için de geçerlidir.

Kanun, borçları kaynaklarına göre sınıflandırmıştır. Gerçi, bütün borçların (ve alacakların) kaynağı, aynı ve tektir. Bütün borçlar (ve alacaklar), kanundan doğarlar<sup>5</sup>. Temelini kanunda bulmayan bir borç, söz konusu olamaz<sup>6</sup>. Kanun, hangi olguların varlığının, borç (ve alacak) doğuracağını belirler. Kanunun sistematığına göre bu anlamda borç (ve

---

şımına uğrayacağından söz edilmekte iken, yeni kanunlaştırma hareketi sırasında ("alacak haklarının") ("Forderung") zamanaşımına tabi olacağı kabul edilmiştir. Bununla birlikte kanun metni kaleme alınırken bazı yerlerde buna dikkat edilmemiştir. Davaların ("action") zamanaşımına uğrayacağından söz eden İsviçre Borçlar Kanununun 127. maddesinin Fransızca metni de bunlardan birisidir (Andreas von Tuhr, Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı, Cilt: 1-2, Çeviren: Cevat Edege, Ankara 1983, § 80 I, 687, dn. 2). Türk Borçlar Kanunu ile Medeni Kanun hazırlanırken de mehz kanunun Fransızca metni esas alınmıştır.

<sup>5</sup> Necip **Kocayusufpaşaoğlu**, Borçlar Hukuku Dersleri, Birinci Fasikül, Hemen hemen hiç değiştirilmemiş 2. Bası, İstanbul 1985, 93 vd.

<sup>6</sup> Yargıtay'ın, kanunda yer almadığı halde, işverenin işkazası ve meslek hastalığından sorumluluğunu tehlike esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk olarak değerlendirmesi (Yarg. HGK, 18.3.1987, 9-722/203, YKD 1988/5, 598; Yarg. 9. HD. 8.7.1985, 6725/7403, YKD 1986/10, 1482; Yarg. 9. HD, 4.7.1985, 4294/7382, YKD 1986/9, 1329) bu temel prensibe ters düşmektedir (M.Kemal **Oğuzman** - Turgut **Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995, 636).

<sup>3</sup> Yarg. İBK, 1.7.1994, 3/3 (RG 22439).

<sup>4</sup> Kavramdaki isabetsizliğin sebebi v.Tuhr'un belirttiğine göre şudur: Eski İsviçre Borçlar Kanununda genel olarak "talep hakkının" ("Anspruch") zamana-



alacak) kaynaklarını 3 ana grupta toplamak mümkündür:

- 1- Sözleşme (BK.m.1 vd.)
- 2- Haksız fiil (BK.m.41 vd.)
- 3- Sebepsiz zenginleşme (BK.m.61 vd.).

Haksız fiil ile sebepsiz zenginleşmeden doğan borçlar için, BK. m. 60 ve 66'da özel zamanaşımı hükümleri bulunmaktadır. Kanunun bu düzenlemesinden yola çıkarak denebilir ki; BK. m. 125'deki genel zamanaşımı hükmü esas itibariyle sözleşmeden doğan alacaklar için düşünülmüştür. Buna göre, kanunda başka özel hüküm bulunmadıkça, haksız fiilden doğan borçlara BK. m. 60'daki hükümler, sebepsiz zenginleşmeden doğan borçlara BK. m. 66'daki hükümler ve sözleşmeden doğan borçlara BK. m. 125 hükmü uygulanır.

### 3. Özel Zamanaşımı Karşısında Genel Zamanaşımının Uygulama Alanı

Borç kaynakları bu üç halden (sebepsiz zenginleşme, haksız fiil, sözleşme) ibaret değildir. Bunların yanında kanunda belirtilen başka borç kaynakları daha bulunmaktadır. Başka bir ifade ile kanun tarafından belirlenmiş başka bazı olguların varlığı da borç doğurmaktadır. Bunlar kanundan doğan borçlar adı altında toplanmaktadır. Bunlara kanundan doğan diğer borçlar demek daha doğru olacaktır<sup>7</sup>.

Kanundan doğan diğer borçlar, acaba hangi zamanaşımına tâbidirler? BK. m. 125'in lafzına göre "başka surette hüküm mevcut olmadığı takdirde" her alacak on yıllık zamanaşımına tâbidir. O halde, özel bir hüküm bulunmadıkça, kanundan doğan diğer borçlar da BK.m.125'teki 10 yıllık genel zamanaşımına tâbi olacaklardır. Şu var ki, bu hükmü katı şekilde uygulamak, her zaman tatmin edici sonuç vermemektedir. Diğer borç kaynaklarından bazıları, haksız fiil alacağını doğuran olgulara benzemektedir; diğer bazıları, sebepsiz zenginleşme alacağını doğuran olgulara benzemektedir. Bu durumda, yine 10 yıllık genel zamanaşımı kuralı mı uygulanacaktır, yoksa kıyasen haksız fiil veya sebepsiz zenginleşmeye ilişkin özel zamanaşımı hükümleri mi uygulanacaktır?

<sup>7</sup> Bkz. **Kocayusufpaşaoğlu**, 96.

Konuya ışık tutacak bir örnek olarak vekâletsiz iş görmeden doğan borçları (BK.m.410 vd.) gösterebiliriz. Vekâletsiz iş görmeden doğan borçların hangi zamanaşımına tabi olacağı, kanunda özel olarak belirtilmemiştir. Bu durumda, vekâletsiz iş görmeden doğan borçlar, doğrudan 10 yıllık genel zamanaşımına mı tâbi olacaklardır, yoksa kıyasen haksız fiil veya sebepsiz zenginleşmeye ilişkin özel zamanaşımı hükümleri mi uygulanacaktır?

Doktrinde ikinci yol tercih edilmiştir. Şöyle ki, vekâletsiz iş görmenin iki türü bulunmaktadır. Bunlardan biri başkası yararına vekâletsiz iş görme (gerçek vekâletsiz iş görme, BK. m. 410 vd.), diğeri ise kendi yararına vekâletsiz iş görmedir (gerçek olmayan vekâletsiz iş görme, BK. m. 414).

Kendi yararına vekâletsiz iş görmenin temelinde, hukuka aykırı bir eylem yatmaktadır. Bir kimse, hukuka aykırı olarak bir başkasının hukuk alanına girmekte ve kendi hesabına iş görüp menfaat temin etmektedir. Mesele, başkasına ait bir bilgiyi veya formülü çalıp başkalarına satarak veya bizzat kullanarak kazanç elde eden kimsenin durumu böyledir. Hukuk alanı ihlâl edilen kimse, kendi yararına iş gören kimseden elde ettiği bu menfaatlerin kendisine devrini talep edebilir. Bu talep, ne sözleşmeye ne sebepsiz zenginleşmeye ne de haksız fiil sorumluluğuna dayanır<sup>8</sup>. Temelinde bir haksız fiil olsa dahi, burada BK. m. 41 anlamında haksız fiil sorumluluğundan söz edilemez. Zira, haksız fiil sorumluluğu için gerekli olan şartlar, özellikle zarar şartı burada aranmamaktadır. Dolayısıyla BK. m. 60'daki haksız fiile ilişkin özel zamanaşımı hükümlerinin, doğrudan vekâletsiz iş görme talebine uygulanması mümkün değildir. Bu hükümler, ancak kıyasen uygulanabilir. Doktrinde kabul gören görüşlerden bir tanesi de budur<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Bkz. **Kocayusufpaşaoğlu**, 92.

<sup>9</sup> Kıyasen BK.m.60 hükmünün uygulanması gerektiği görüşü için bkz. Haluk **Tandoğan**, Mukayeseli Hukuk ve Hususiyile Türk-İsviçre Hukuku bakımından Vekâletsiz İş Görme, İstanbul 1957, 207; **Tandoğan**, **Sungurbey** ve **Yavuz**, kıyasen BK.m.60 veya 66'daki hükümlerin uygulanması gerektiği görüşündedirler (Haluk **Tandoğan**, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Cilt II, Ankara 1987, 683; İsmet

Başkası yararına vekâletsiz iş görmede de, aslında izinsiz olarak başkasının hukuk alanına girilmektedir. Fakat burada vekâletsiz iş gören, izinsiz olarak hukuk alanına girdiği kimsenin menfaatine ve onun gerçek veya mefruz maksadına uygun hareket etmektedir. Meselâ, komşusu seyahatte iken, evinin kırılan camlarını tamir ettiren kimsenin durumu böyledir. Başkası yararına vekâletsiz iş görmeye dayanan ilişki doktrinde sözleşme ilişkisine benzetilmekte ve bu itibarla bundan doğan alacakların BK.m.125'deki 10 yıllık zamanaşımına tâbi olması gerektiği görüşü savunulmaktadır<sup>10</sup>.

Spiro, sürelerle ilişkin iki ciltlik eserinde, kendi yararına vekâletsiz iş görme ile başkası yararına vekâletsiz iş görme taleplerinin farklı zamanaşımı sürelerine tâbi kılınmasını haklı olarak eleştirmektedir. Zira başkası yararına vekâletsiz iş görenin sorumluluğu kendi yararına vekâletsiz iş görenin sorumluluğundan

**Sungurbey**, Medeni Kanun Öntasarısının Nesnel Hukukunun Eleştirisi, İstanbul 1972, 417, dn. 5; Cevdet **Yavuz**, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Genişletilmiş ve Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 1996, 752); **Hatemi**, BK.m.126/4'deki vekâletten doğan taleplere ilişkin 5 yıllık zamanaşımı süresinin burada da geçerli olduğu görüşündedir (Hüseyin **Hatemi**, Hatemi/Serozan/Arpacı Borçlar Hukuku Özel Bölüm, 496); Yargıtay'ın görüşü ise BK.m.414'e dayanan taleplerin 10 yıllık zamanaşımı süresine tâbi olduğu yolundadır (Yarg. İBK, 4.6.1958, 15/6, RG 10021); Fakat aynı kararda, BK.m.414'ün özel bir hali olan MK.m.908'e dayanan talepler için BK.m.60'daki hükümlerin uygulanması gerektiği kabul edilmiştir. Kararın bu yönden eleştirisi için bkz. M.Kemal **Oğuzman** / Özer **Seliçi**, Eşya Hukuku, 7. Baskı, 110; M.Kemal **Oğuzman** / Tufan **Öğüz**, Medeni Hukuk Pratik Çalışmaları III, 3. Baskı, İstanbul 1996, 55. Farklı görüşler bulunmakla birlikte İsviçre'de de esas itibarıyla, kıyasen haksız fiil zamanaşımının uygulanması gerektiği görüşünün savunulduğu hususunda bkz. Rolf H. **Weber**, in: Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, OR I, Art. 1-529 OR, zweite neubearbeitete Auflage, Basel und Frankfurt am Main 1996 (kısaca **OR-Weber**), Art. 423 N. 17. İsviçre Federal Mahkemesi kısa zamanaşımını sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayandırmaktadır (BGE 86 II 26).

<sup>10</sup> **Tandoğan**, Vekâletsiz İş Görme, 206; **Tandoğan**, Borçlar Hukuku, C. 2, 683; **Yavuz**, 750; **Hatemi**, 495; Yargıtay da 10 yıllık zamanaşımını uygulamaktadır: Yarg. 13. HD, 18.1.1989, 5418/171 (YKD 1989/12, 1750).

İsviçre'de de hâkim görüşün bu olduğu hususunda bkz. **OR-Weber**, Art. 422 N. 16; İsviçre Federal Mahkemesi de aynı görüştedir (BGE 55 II 265).

daha ağır bir sorumluluk olamaz. Verdiğimiz örnekte komşusunun camını tamir ettirenin alacağı 10 yılda zamanaşımına uğrarken, malı çalınan kimsenin hırsızdan olan alacağı 1 yıllık zamanaşımına tâbi olacaktır. Bu sonuç isabetli değildir. Çözüm şu olmalıdır: Her iki halde de başkasının hukuk alanına giren kimsenin zenginleşmesi söz konusudur. Dolayısıyla her iki halde de kıyasen BK.m.66'daki sebepsiz zenginleşmeye ilişkin özel zamanaşımı hükümleri uygulanmalıdır<sup>11</sup>.

### III. SSK.m.10'a Dayanan Rücu Davasında Zamanaşımı

#### 1. Yargıtay'ın Görüşünün Değerlendirilmesi

Kurumun SSK. m. 10'a dayanan rücu alacağının hangi zamanaşımına tâbi olacağı problemi, yukarıda verdiğimiz vekâletsiz iş görme örneğindeki zamanaşımı problemine benzetilmektedir. Yukarıda verdiğimiz bilgiler çerçevesinde konuya ilişkin Yargıtay kararlarını değerlendirebiliriz.

Yargıtay kararlarında, SSK. m. 10'a dayanan rücu alacağının, doğrudan haksız fiil zamanaşımına tâbi olacağı kabul edilmiştir. Bu görüşe karşı şu söylenebilir: Rücu alacağının hukuka aykırı, hatta suç sayılan bir eyleme dayanması, rücu alacağının BK. m. 41 anlamında bir haksız fiil alacağı olduğu anlamına gelmez. Nitekim, Kurumun SSK. m. 10'a göre rücu edebilmesi için BK. m. 41'de aranan şartların gerçekleşmesine gerek yoktur. Kurumca kendisine sigorta yardımında bulunan sigortalı için işverenin bildirimde bulunmamış olması, rücu alacağının doğumu için yeterlidir. Bildirimde bulunmama hukuka aykırı bir eylemdir; ne var ki, kararlarda belirtilenin aksine, Kurumun sigortalıya yaptığı ödeme ile bildirimde bulunmama arasında uygun illiyet bağı bulunmamakta ve zaten bulunması da gerekmemektedir. Çünkü, bu-

<sup>11</sup> Karl **Spiro**, Die Begrenzung privater Rechte durch Verjährungs-, Verwirkungs- und Fatalefristen, Band I, Bern 1975, 727, 729. Şu var ki, vekâletsiz olarak bir kimsenin başkasının borcunu ifa etmesi (üçüncü kişinin ifası), özellik taşır. Burada, vekâletsiz iş görenin borçluya yapacağı rücu talebinin tâbi olacağı zamanaşımı, sona eren borç için işleyen zamanaşımı süresini aşamaz. Zira üçüncü kişinin ifası borçlunun durumunu ağırlaştırmamalıdır (**Spiro**, 484).

rada, BK. m. 41 anlamında bir haksız fiil sorumluluğu söz konusu değildir. Dolayısıyla, Yargıtay'ın, Kurumun SSK. m. 10'a dayanan rücu alacağına doğrudan BK. m. 60'daki haksız fiil sorumluluğuna ilişkin zamanaşımına tâbi olduğu yolundaki görüşü isabetli değildir. Olsa olsa, haksız fiile ilişkin zamanaşımı hükümlerinin, kıyasen uygulanması söz konusu olabilir.

İkinci bir nokta, karşı oy yazılarında belirtilen husustur. Karşıoy yazılarına göre, Yargıtay kararları arasında çelişki vardır. Şöyle ki; Yargıtay, SSK. m. 10'a dayanan rücuun, haksız fiil zamanaşımına tâbi olacağını belirlerken, buna gerekçe olarak işverenin sigortalıyı Kuruma bildirmemesinin, hukuka aykırı ve hatta suç sayılan bir eylem olmasını göstermektedir. Bu ifadeden SSK.m.10'a dayanan rücuun, diğer rüculara nispeten daha ağır bir sorumluluk getirdiği anlamı çıkmaktadır. İşte çelişki, karşıoy yazılarına göre bu noktadadır. Zira, Yargıtay, SSK.m.26 uyarınca rücuun 10 yıllık zamanaşımına tâbi olacağını kabul etmektedir. Eğer SSK.m.10 uyarınca rücu işveren için daha ağır şartlara tâbi olacak ise, bu rücuun 1 yıllık daha kısa bir zamanaşımına tâbi kılınması çelişki yaratmaktadır.

Aslında, SSK. m. 26 uyarınca rücu şartları yakından incelendiğinde, arada büyük bir farkın bulunmadığı görülecektir. SSK. m. 26 uyarınca rücu için "işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi" gereklidir. İşverenin, işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranışı da hukuka aykırı bir eylemdir. Başka bir ifadeyle SSK. m. 26 uyarınca rücu için de esas itibariyle işverenin hukuka aykırı veyahut da suç sayılabilen bir eylemi gereklidir. O halde, SSK. m. 10 uyarınca rücu ile SSK. m. 26 uyarınca rücuun farklı zamanaşımı hükümlerine tâbi kılınmasını haklı kılacak bir husus bulunmamaktadır. Neden SSK. m. 26'ya dayanan rücu 10 yıllık uzun zamanaşımına tâbi iken, SSK. m. 10 uyarınca rücu 1 yıllık kısa zamanaşımına tâbi tutulmaktadır?

## 2. Çözüm Önerimiz

Yargıtay'ın görüşündeki çelişki nasıl giderilmelidir? Karşı oy yazılarında benimsenen çözüm tarzı, her iki rücu alacağına da, yani

hem SSK. m. 26'ya hem de SSK. m. 10'a dayanan rücuun 10 yıllık genel zamanaşımına tâbi tutulması gerektiği yönündedir. Bu görüş, ilk bakışta kanunun lafzına uygun düşmektedir. Zira, "başka surette hüküm mevcut olmadığına" göre, BK. m. 125 uyarınca her alacak gibi rücu alacağı da 10 yıllık genel zamanaşımına tâbi olmalıdır. Rücu alacağı ne sebepsiz zenginleşmeye ne de haksız fiil sorumluluğuna dayanan bir alacaktır, kanundan doğan (diğer) alacaklardan bir tanesidir. Dolayısıyla ne sebepsiz zenginleşmeye ne de haksız fiil sorumluluğuna ilişkin özel zamanaşımı hükümleri burada uygulanır.

Şu var ki, bu görüş başka bir çelişkiyi de beraberinde getirmektedir. Sebepsiz zenginleşmeye dayanan alacaklar için, BK. m. 66'da bir yıllık kısa zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Sebepsiz zenginleşmeye dayanan alacaklar için bir yıllık bir zamanaşımı süresi öngörülmüşken, Kurumun rücu alacağına 10 yıllık uzun bir zamanaşımı süresine tâbi tutulması acaba ne derece isabetlidir? Zira, Kurum, aslında sonuç itibariyle işverene düşen bir ödemede bulunmaktadır. Bu açıdan soruna yaklaşırsak, şu noktaya varmak mümkündür: Kurum, aslında sigortalıya sosyal yardımda bulunurken, işveren lehine fakirleşmektedir. Diğer taraftan, işveren, Kurum aleyhine zenginleşmektedir. Başka bir anlatımla, burada da sebepsiz zenginleşme kurumuna benzeyen bir durum vardır. O halde, burada da, kıyasen sebepsiz zenginleşmeye ilişkin özel zamanaşımı hükümlerinin uygulanması düşünülebilir.

Sonuç olarak; gerek SSK. m. 26'ya, gerek SSK. m. 10'a ve gerekse hakkında özel zamanaşımı hükmü bulunmayan diğer rücu alacaklarına, kıyasen BK.m.66'daki sebepsiz zenginleşmeye ilişkin özel zamanaşımı hükümleri uygulanmalıdır<sup>12</sup>.



<sup>12</sup> Bu görüş için ayrıca bkz. dn. 1'de belirtilen makale.