

## İŞ GÜCÜ KAYBI TAZMİNATINDA İÇTİHAT AYKIRILIĞI

Av. Yeliz DARENDE - Av. M. İhsan DARENDE

Yargıtayın 10. ve 21. Hukuk Daireleri, iş kazası sebebiyle oluşan sürekli iş gücü kaybına dayalı tazminat davalarında, pasif dönem için tazminat hesabı yapılıp yapılmaması hususunda iki farklı yönde içtihat oluşturmuştur. 10 Hukuk Dairesi, uzun süredir, SSK tarafından işveren ve üçüncü şahıslara karşı açılan rücu tazminat davalarını incelemekte, 21. Hukuk Dairesi ise doğrudan işçi veya yakınları tarafından işverene karşı açılan tazminat davalarını denetlemektedir.

**506 SY'nin 26. maddesi** uyarınca; “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya haksahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı **sigortalı veya haksahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere** Kurumca işverene ödettilir...”.

26. madde, kurumun rücu hakkını, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlandırmış olduğundan, bu hükme dayalı rücu davalarında, öncelikle, sigortalı işçinin işverenden isteyebileceği tazminat miktarının hesaplanması ve bu suretle, dış tavanının belirlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple de işveren, ister işçi tarafından doğrudan açılan tazminat davasında, isterse SSK tarafından rücu tazminat davasında olsun, işçisine ödeyeceği tazminat miktarının hesaplanmasıyla karşı karşıyadır. Her iki davada da, işverenin ödeyeceği toplam tazminat, tamamen aynı yöntemlerle, hesaplanmak zorundadır. Nitekim işçi tarafından açılan tazminat davasında, SSK'nın iş kazası sigorta dalından bağladığı gelirlerin peşin değeri tazminat miktarından indirilmekte, SSK tarafından açılan rücu tazminat davasında ise işverenin işçiye ödediği tazminat miktarı, dış tavadan düşülmektedir.

Bu uygulama da göstermektedir ki, işçinin açtığı tazminat davası ile SSK'nın açtığı rücu tazminat davası, birbiriyle çok yakından ilişkilidir ve her ikisi de doğrudan işveren üzerinde sonuç doğurmaktadır. Üstelik bu davaların birinde hükmedilen tazminat, mutlak surette, diğerinde dikkate alınmaktadır: Örneğin, işçi daha önce tazminat davası açmış ve bu dava kesin hükme bağlanmışsa, burada hükmedilen tazminat miktarı, maddi hatayla malûl değilse, SSK'nın rücu davası için dış tavan teşkil etmekte, bir başka deyişle, rücu davasında zorunlu olmadıkça, yeniden hesaplama yapılmamaktadır. Üstelik 26. maddenin emredici hükmü sebebiyle, her iki davada da, işçinin işverenden isteyebileceği tazminat miktarının, aynı esaslara göre hesaplanması zorunludur. Çünkü işçinin açacağı dava ile SSK'nın açacağı davanın, farklı esaslara ve yöntemlere dayalı hesaplamalar ile hükme bağlanacağı kabul edildiği takdirde, her ikisinin de muhatabı olan işveren hakkında, birbiriyle çelişen, tutarsız kararlar verilmesine yol açılacaktır. Örneğin, farklı yöntemlere dayalı hesaplamalar kabul edildiği takdirde, her iki davada farklı tazminat miktarları ortaya çıkacak, işveren, işçiye ödediği tazminattan daha çok ya da daha azını, SSK'ya ödemek zorunda kalabilecektir.

Kaldı ki, Yargıtayın 01.07.1994 tarih ve 1992/3E-1994/3K sayılı İçtihatları Birleştirme kararında; “506 sayılı Kanunun 26/1. maddesi çevresinde... açılacak rücu

davalarının, 506 sayılı Kanununun 26/1. maddesinden doğan ve içeriğinde geri alma hakkı bulunan kendine özgü nitelikteki **haleflik hukuki temeline** dayandığı” açıklanmıştır<sup>1</sup>. Bu dava haleflik esasına dayandığına göre, kurum, sigortalının yerine geçmektedir ve bu sebeple onun alabileceğinden fazlasını talep edemez. Böyle olunca da, her iki davanın, tamamen aynı esasa ve yöneme bağlı bir hesaplama dayanması zorunludur: Selef için nasıl hesaplama yapılacak ise halef için de öyle hesaplama yapılmalıdır. Halefiyet prensibinin zorunlu sonucu budur. Üstelik öğretilerde ve uygulamada kabul edildiği üzere, işçinin işverene karşı açtığı, iş gücü kaybından kaynaklanan maddi tazminat davalarında, SSK’ca karşılanmayan zarar hükme bağlanmaktadır. Bu sebeple de, her iki davanın aynı yöneme bağlı hesaplama dayalı olması zorunludur. Aksi takdirde, işçinin açtığı davada belirlenen tazminatın, SSK’nın rücu davasında dış tavanı teşkil etmesi ya da işverenin işçiye yaptığı maddi tazminata ilişkin ödemelerin, SSK’nın rücu alacağından düşülmesi mümkün değildir. Çünkü her iki davada farklı yöntemlerin uygulanması kabul edilmesine rağmen, mahsup olgusunun uygulanması da devam edecek ise çok kaba bir betimlemeyle, elmadan armudun çıkartılması gibi garip bir sonuca sebebiyet verilecektir.

**Özetle 506 SY’nin 26. maddesinde yer alan “sigortalı veya haksahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresi ve 01.07.1994 tarihli İBK’da benimsenen halefiyet prensibi karşısında, rücu davasında yapılacak dış tavan hesabı ile işçinin işverene karşı açtığı iş gücü kaybı tazminatı davasında yapılacak tazminat hesabı, tamamen aynı esas ve yöntemlere bağlı olmak zorundadır.**

Oysa yukarıda açıklandığı gibi, bu hususta 10. Hukuk Dairesi ile 21. Hukuk Dairesi, farklı yönde içtihatlar oluşturmuşlardır ve halen de farklı yöndeki içtihatlarında ısrar etmektedirler. İki Dairenin içtihatları arasındaki aykırılıklar, sürekli iş gücü kaybı halinde, aktif çalışma döneminden sonrası için tazminat verilip verilmeyeceği noktasında toplanmaktadır: 10. Hukuk Dairesi, pasif dönemin tazminat hesabına dahil edilebilmesi için, iş gücü kayıp oranının % 60’ın üzerinde olması gerektiğini kabul etmektedir. Buna sebep olarak da, % 60’ın altında kalan iş gücü kaybı durumunda, işçinin çalışmaya devam edebileceğini, böyle olunca da, yaşlılık aylığına hak kazanabileceğini, dolayısıyla, pasif dönem için herhangi bir şekilde gelir kaybı olmayacağını göstermektedir. Buna karşılık 21. Hukuk Dairesi, işçinin, iş gücü kayıp oranı kadar fazla efor sarf ederek çalıştığını, aynı durumun, yaşlılık aylığı almaya başladığında da devam edeceğini, bu sebeple, iş gücü kayıp oranı % 60’ın altında kalsa dahi, pasif dönemin de tazminat hesabına dahil edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Bu içtihatlardan bazısını, bizatihi Dairelerin dilinden yazmak gerekirse, 10. Hukuk Dairesi kararları şöyledir:

a. 10. Hukuk Dairesinin, 26.01.2005 tarih ve 2004/11381E-2005/125K sayılı kararında; “İş kazası sonucu sigortalıda oluşan sürekli işgöremezlik oranı % 60 veya daha üstünde ise; artık sigortalının ileride çalışmasını sürdürmeyeceğinin kabulü ile aktif dönemle birlikte pasif döneminde maddi zarar hesabına dahil edilmesi gerekir. Somut olayda da; iş kazası sonucu sigortalıda oluşan meslekte kazanma gücü kaybı oranının % 20,2 olduğunun anlaşılması karşısında; davacı Kurumun rücu alacağına dış tavanını teşkil eden miktarın belirlenmesinde; pasif dönem zararının hesaba dahil edilmemesi gereği gözetilmeyerek gerçek zararın fazla tespiti; usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir” denmektedir.

b. 10. Hukuk Dairesinin 13.11.2003 tarih ve 2003/5199E-2003/8260K sayılı kararında; "... 'iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybeden sigortalıların malûl sayılması' gereğine ilişkin hükmü gözetildiğinde sigorta kolu farklı da olsa, iş kazası sonucu sigortalıda oluşan sürekli iş göremezlik oranı **% 60 veya daha üstünde ise**; artık sigortalının ileride çalışmasını sürdürmeyeceğinin kabulü ile aktif dönemle birlikte, pasif dönemin de maddi zarar hesabına dahil edilmesi gerekir..." denmektedir. Bu içtihatla, % 60'ın altında kalan iş göremezlik durumunda pasif dönemin hesaba katılmayacağı, mefhumu muhaliften çıkartılmaktadır.

c. 10. Hukuk Dairesinin 12.06.2003 tarih ve 2003/4312E-2003/4909K sayılı kararında; "Sigortalının aktif çalışma dönemi 60 yaşa kadar kabul edilmesine karşın 70 yaşın hangi nedenle esas alındığının izahsız bırakılması isabetsizdir. Zira **sigortalıda oluşan sürekli işgöremezlik derecesine göre pasif dönemin dikkate alınmaması gerekir**" denmektedir.

d. 10. Hukuk Dairesinin 29.05.2003 tarih ve 2003/3627E-2003/4485K sayılı kararında; "Diğer taraftan; iş bu kontrol kaydı sonucu sigortalının meslekte kazanma gücü kaybı oranında değişiklik olduğunun saptanması durumunda; dış tavanı teşkil eden miktarın belirlenmesinde, sigortalının değişen sürekli iş göremezlik oranı 506 sayılı Yasanın 25. maddesi hükmü de gözetilmek suretiyle 12.09.2002 günlü hesap raporunda öngörülen kazanç payı miktarlarına uyarlanmalı ayrıca sigortalıda iş kazası sonucu oluşup kesinleşen meslekte kazanma gücü kaybı oranının **%60 ya da daha fazla oranda olması halinde ise, maddi zarar hesabına aktif dönem yanında pasif dönem zararı da dahil edilmelidir**" denmektedir.

e. 10. Hukuk Dairesinin 14.04.2003 tarih ve 2003/2750E-2003/3415K sayılı kararında; "Kabule göre de; sigortalıda oluşan meslekte kazanma güç kaybı **oranı %34,2 olmasına göre, ileride çalışarak emekli olması baskın olasılık dahilinde bulunan sigortalının kazanç kaybı hesabında pasif döneme ilişkin sürenin hesaplama dışında bırakılması gereğinin** gözetilmediği hesap raporunun hükme dayanak kılınması..." bozma sebebi yapılmıştır.

21. Hukuk Dairesinin kararları ise aksi yöndedir:

a. 21. Hukuk Dairesinin 21.04.2005 tarih ve 2004/13285E-2005/4177K sayılı kararında; "Kuşkusuz, açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşlılık aylığı alması veya işçinin yaşı ve işçide oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre **ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunması durumunda da zarar hesabında pasif dönemin hesaba dahil edilmesi gerekir**. İş kazası sonucu malul kalan işçinin aynı işinde **çalışmaya devam etse dahi diğer işçilerden daha fazla çaba harcayacağı asıldır**. 60 yaşından sonra elde edeceği yaşlılık aylığını **da diğer işçilerden daha fazla çaba harcayarak elde edeceğinden yaşlılık aylığını aldığı dönemde de devam edecek olan maluliyeti nedeniyle zarara uğradığının kabulü gerekir**. Kaldı ki, sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığında meslek hastalığı ve iş kazası kolundan alınan primlerin hiçbir etkisi bulunmamakta olup tamamen uzun vadedeki sigorta kollarından ödenen primler sonucu aylık bağlanmaktadır. Bu nedenlerle pasif dönemin de zarar hesabına dahil edilmesi gerekir..." denmektedir.

b. 21. Hukuk Dairesinin 21.03.2005 tarih ve 2005/117E-2005/2621K sayılı kararında; "Zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşlılık aylığı alması veya işçinin yaşı ve işçide oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık

aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunması durumunda da zarar hesabında pasif dönemin hesaba dahil edilmesi gerekir. Meslek hastalığı sonucu malul kalan işçinin aynı işinde çalışmaya devam etse dahi diğer işçilerden daha fazla çaba harcayacağı asıldır. 60 yaşından sonra elde edeceği kazançların diğer işçilerden daha fazla çaba harcayarak elde edeceğinden yaşlılık aylığını aldığı dönemde de devam edecek olan maluliyeti nedeniyle zarara uğramadığının kabulü isabetsiz olur. Kaldı ki, sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığında meslek hastalığı ve iş kazası kolundan alınan primlerin hiçbir etkisi bulunmamakta olup tamamen uzun vadedeki sigorta kollarından ödenen primler sonucu aylık bağlanmaktadır. Bu nedenlerle pasif dönemin de zarar hesabına dahil edilmesi gerekir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi zarar hesabında pasif dönemin hesaba dahil edilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir” denmektedir.

c. 21. Hukuk Dairesinin 12.10.2004 tarih ve 2004/7811E-2004/8395K sayılı kararında; “Mahkemenin açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşı ve oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunduğu, bu nedenle zarar hesabına pasif dönemde elde edeceği kazançların dahil edilmediği gerekçesine dayalı hesap bilirkişi raporunu esas alarak yazılı şekilde karar vermesi isabetsizdir” denmektedir.

ı. 21. Hukuk Dairesinin 07.07.2004 tarih ve 2004/6281E-2004/6772K sayılı kararında; “Mahkemenin açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşı ve oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunduğu bu nedenle zarar hesabına pasif dönemde elde edeceği kazançların dahil edilmediği gerekçesine dayalı hesap bilirkişi raporunu esas alarak yazılı şekilde karar vermesi usul ve yasaya aykırıdır. Gerçekten, davacı beden gücü kaybı nedeniyle pasif dönemde de daha fazla efor sarf ederek yaşamını devam ettirecektir. Bu nedenle, pasif döneminde hesaplamada gözetilmesi gerekir” denmektedir.

i. 21. Hukuk Dairesinin 09.03.2004 tarih ve 2004/1130E-2004/2162K sayılı kararında ise; “Kuşkusuz, açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, işçinin yaşlılık aylığı alması veya işçinin yaşı ve işçide oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanması üstün olasılık içinde bulunması durumunda da zarar hesabında pasif dönemin hesaba dahil edilmesi gerekir. Meslek hastalığı sonucu malul kalan işçinin aynı işinde çalışmaya devam etse dahi diğer işçilerden daha fazla çaba harcayacağı asıldır. 60 yaşından sonra elde edeceği yaşlılık aylığını da diğer işçilerden daha fazla çaba harcayarak elde edeceğinden yaşlılık aylığını aldığı dönemde de devam edecek olan maluliyeti nedeniyle zarara uğramadığının kabulü isabetsiz olur. Kaldı ki, sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığında meslek hastalığı ve iş kazası kolundan alınan primlerin hiçbir etkisi bulunmamakta olup tamamen uzun vadedeki sigorta kollarından ödenen primler sonucu aylık bağlanmaktadır. Bu nedenlerle pasif dönemin de zarar hesabına dahil edilmesi gerekir” denmektedir.

Görüldüğü gibi, içtihat aykırılığı çok nettir. Net olmaktan öte, her iki Daire, kendi görüşünde ısrar etmekte ve böylece, farklı yönlerdeki içtihatlar, bu şekilde istikrar kazanmaktadır. Elbette bu durum, “hukukta uygulama ve içtihat birliği sağlama” amacıyla açıkça ters düşmektedir. Dolayısıyla bu ısrarlı ve net içtihat aykırılığının giderilmesinde, ülkemizde yaşayan her hukukçu, her uygulamacı, her işçi, her işveren, açık ve doğrudan bir menfaat sahibidir.

Kanımızca, farklı yönlerde gelişen bu içtihatlar arasında, 21. Hukuk Dairesine ait olanlar daha isabetli, adil ve hakkaniyete uygundur. Gerçekten de, doktrin ve uygulamada neredeyse ittifakla kabul edilen görüşe göre, iş gücü kaybına uğrayan herhangi bir kişi, bu kayba rağmen, aynı gelire aynı işi sürdürüyor olsa bile, maddi değeri ölçülebilen bir zarara uğradığı aşikârdır. [Maddi tazminat davalarının genel amacı](#) ise, zararı doğuran olay sebebiyle mal varlığında meydana gelen azalmanın giderilmesidir. Bunun içinse, olaydan önceki mal varlığı durumu ile sonraki mal varlığı durumunun karşılaştırılması gerekmektedir. Maddi tazminat davalarının tümünde bu mukayesenin yapılması zorunludur. İşte bu mukayesede, iş gücü kaybı sebebiyle harcanacak fazla enerjinin yol açtığı zorunlu fazla beslenme giderleri, fazla yıpranmanın yol açtığı erken ölüm ihtimali dikkate alınmak ve bunların maddi değeri, zarar kalemlerine eklenmek zorundadır: İş gücü kaybı sebebiyle uğranacak tek kalem zarar, gelir kaybına ilişkin olan değildir. Bundan başka, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan, gerek gelir getiren faaliyetin, gerekse mutad işlerin daha fazla çaba harcayarak yapılabilmesinden kaynaklanan zararların da tazmini gerekmektedir<sup>2</sup>. Çünkü iş gücü kaybına uğrayan bir kişi, aynı işi ve hayatını sürdürmesi için gerekli mutad faaliyetlerini, iş gücü kaybı bulunmayan kişilere oranla daha fazla çaba harcayarak, daha büyük zorluklarla yapabilecektir. Bu fazladan harcanan eforun, bireye iki ayrı yönde maliyeti mevcuttur: O, hem fazladan harcadığı enerjiyi telafi etmek için, o nispette fazla besin almak ve dolayısıyla o oranda fazla harcama yapmak zorundadır. Hem de, fazladan harcanan çaba, hücrelerin erken yıpranmasına, dolayısıyla daha sık değişmesine ve sonuç olarak ömrünü daha erken tüketmesine sebebiyet vermektedir. Buysa, daha fazla çaba harcayanın, daha çok yıprananın, daha erken ölümü demektir. Her iki olgu da, maddi değeri olan, maddi tazminat bağlamında ele alınabilen zarar kalemlerini oluşturmaktadır. Aynı zamanda, bu iş gücü kaybı ve yıpranma, ekonomik geleceğin sarsılmasına, meslekte ilerleme imkânlarının azalmasına sebebiyet vermektedir ki, bu olgu da, maddi değeri ölçülebilen bir zarar kalemini teşkil etmektedir.

Böyle olunca, maddi değeri ölçülebilen bu zarar kalemlerinin de, iş gücü kaybı tazminatı bağlamında ele alınması zorunludur. Nitekim Yargıtay, birçok kararında, iş gücü kaybına uğrayan şahsın, aynı işi ve aynı gelire sürdürse dahi, salt daha çok efor harcamak zorunda kaldığı için, zarar gördüğünü ve bu zararın tazmini gerektiğini bildirmiştir. Örneğin, 4. Hukuk Dairesinin 13.10.2005 tarih ve 2004/14559E-2005/10881K sayılı kararında; “Davacı davalının haksız eylemi sonucu % 31.2 oranında daimi işgücü kaybına uğradığı ve buna dayalı maddi ve manevi zararın hüküm altına alınmasını istemiştir. Yerel mahkemece davacının gelir getirici bir işte çalışmadığı gerekçesiyle daimi, işgücü kaybı zararını ve bilirkişi raporuna göre refakatçi ücreti zararına yönelik davayı reddetmiştir. Davacının, davalının eylemi nedeniyle daimi işgücü kaybına uğradığı ve bu oranda fazladan efor sarf etmesi gerekeceği açıktır. Halen gelir getiren bir işte çalışmamış olması daimi işgücü kaybı zararının hüküm altına alınmasına engel değildir” denmektedir. Keza, 11. Hukuk Dairesinin, 11.11.2003 tarih ve 2003/9385E-2003/10749K sayılı kararında; “Dava dosyası içerisindeki bilgi ve belgelere, mahkeme kararının gerekçesinde dayanılan delillerin tartışılıp, değerlendirilmesinde usul ve yasaya aykırı bir yön bulunmamasına ve işgöremezlik tazminatının, aynı işi yapan diğer insanlara nazaran, yaralanan şahsın daha fazla sarf edeceği efor karşılığı olmasına ve davacının halen çalışması karşılığı aldığı maaşın, iş göremezlik tazminatından indirilmemesinde bir isabetsizlik bulunmadığının anlaşılması olmasına göre, mümeyyiz davalılar vekilinin temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir” denmiştir.

Aktif dönem için değerlendirme yapılırken, iş gücü kaybına uğrayan şahsın, aynı geliri elde etmeye devam etse de, salt fazla efor harcadığı gerekçesiyle zarara uğradığı kabul edilirken, bu esasın pasif dönemde uygulanmaması çelişki oluşturmaktadır. Çünkü her iki dönemde de uğranan zarar, gelir kaybından değil, daha fazla efor sarf etmekten, daha fazla enerji harcamaktan, daha fazla beslenme gideri yapmaktan ve daha fazla yıpranmaktan kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle, önemli olan gelir kaybı değildir. Gelir kaybı olmasa bile, sayılan diğer zarar kalemleri yüzünden tazminat gerekmektedir. O halde, pasif dönem için, salt gelir kaybının oluşmayacağı düşüncesiyle, zarar bulunmadığını kabul etmek, hakkaniyete uygun değildir, görüşündeyiz. Çünkü iş gücü kaybına uğrayan şahıs, pasif dönem içinde de, daha fazla çaba ve enerji sarf ederek yaşamını sürdürmek, dolayısıyla daha fazla yıpranmak durumundadır ve bu zarar kaleminin hesaplanmasını tek yolu, iş göremezlik oranına tekabül eden gelir miktarına itibar etmektir. Pasif dönem içinde çalışmanın sürdürülecek olmaması, zararı engellememektedir. Çünkü iş gücü kaybına uğrayan şahıs, sadece gelir getiren faaliyetini değil, hayatının tamamını daha fazla çaba harcayarak ve daha fazla yıpranarak geçirmektedir. Dolayısıyla çalışmasa dahi, daha çok yıpranmak suretiyle zarara uğramaya devam etmektedir.

Bu sebeple, farklı yönlerde oluşan ve gelişen içtihatların, 21. Hukuk Dairesinin içtihadı doğrultusunda birleştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. İçtihatların birleştirilmesinde zorunluluk bulunmaktadır. Çünkü farklı yönlerde istikrar kazanan bu içtihatlar, hukukun her yerde aynı şekilde uygulanması ilkesine ciddi anlamda zarar vermektedir.

---

<sup>1</sup> Resul ASLANKÖYLÜ'nün "Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu" adlı eserinin 287 vd sayfalarında ayrıntılarıyla açıklanan sebeplerle, biz de, Kurumun rücu hakkının bağımsız nitelikte olduğu kanısındayız. Ancak 1994 tarihli İBK, pozitif hukuk kuralı olarak yerini almıştır ve bağlayıcıdır. Bu sebeple, değerlendirmede, mezkur İBK'ya dayanmak zorunludur.

<sup>2</sup> Tekinay-Akman-Burcuoğlu-Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Altıncı Bası, Sayfa: 822,823