

Kamu Kurumlarının ve Tüzel Kişiliğe Sahip Diğer İşverenlerin Sosyal Sigortaya İlişkin Borçlarından Ötörü Üst Düzey Yöneticilerin ve Kanuni Temsilcilerin Müteselsil Sorumluluğu

Öz

Sosyal sigorta sistemi, sigortalı olan kişilerden ve işverenlerden alınan primler üzerine kuruludur. Bu nedenle primlerin gecikmeksizin ödenmesi hem Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktüeryal dengesinin sağlanması, hem de sigorta edimlerinin zamanında ve yeterli düzeyde yapılması açısından önem taşımaktadır. Primlerin vaktinde ödenmesini sağlamaya yönelik düzenlemelerin bir grubu prim ödeme yükümlüsünün yanında başka kişiler açısından da müteselsil sorumluluğun öngörülmesiyle ilişkilidir. Farklı müteselsil sorumluluk hallerinden 5510 sayılı Kanun md. 88/20'de yer alan düzenleme ise çeşitli sorunları bünyesinde barındırması nedeniyle ayırmaktadır.

İlgili hükümde kamu kurumlarında tahakkuk ve tediyeyle görevli kişiler ile özel hukuk tüzel kişileri bakımından üst düzey yöneticilerin ve kanuni temsilcilerin şahsi sorumluluğu düzenleme altına alınmıştır. Ancak özellikle üst düzey yönetici kavramına ne anlam verileceği Kanunda tanımlanmadığından, bu konu yargı kararlarına bırakılmıştır. Dolayısıyla başta üst düzey yönetici kavramının netleştirilmesi olmak üzere, sorumluluğun hukuki niteliği, sorumlu olunan dönemin tespiti, ödeme emrine itiraz gibi uygulamada ortaya çıkan sorunlara dair yargı uygulamasını tespit etmek ve değerlendirmek bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Üst düzey yönetici, haklı sebep, yapılandırma, ödeme emri, hak düşürücü süre.

Joint and Several Liability of Senior Executives and Legal Representatives for Social Security Debts of Public Institutions and Other Employers with Legal Personality

Abstract

The social insurance system is based on premiums received from insured individuals

and employers. Therefore, prompt payment of premiums is important both for the actuarial

*TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, ocivan@etu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3149-427X.

** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi, d.t.korkmaz@gmail.com, ORCID: 0009-0009-8324-6842.

balance of the Social Security Institution and for the timely and adequate fulfilment of insurance benefits. One group of regulations aiming to ensure timely payment of premiums is related to the provision of joint and several liability for other persons in addition to the person liable to pay the premiums. Among the different cases of joint and several liability, the provision under Article 88/20 of the Law No. 5510 is differentiated due to the fact that it contains different problems. The relevant provision regulates the personal liability of the persons in charge of accrual

and payment in public institutions, as well as senior executives and legal representatives in terms of private law legal entities. However, since the concept of senior executives is not defined in the law, this issue is left to judicial decisions. Therefore, the main purpose of this study is to determine and evaluate the judicial decisions regarding the problems arising in practice, such as the legal nature of the liability, determination of the period of liability, objection to the payment order, especially the clarification of the concept of senior executives.

Keywords:

Senior executive, just cause, restructuring, payment order, period of prescription.

Giriş

Sosyal sigorta sisteminin en önemli finansman kaynağı, işçiler ve işverenlerden alınan primlerdir. Zira zorunlu nitelik taşıyan sosyal sigorta ilişkisinin taraflarından alınan primler sayesinde sosyal sigorta sisteminin sürdürülebilirliği sağlanarak, sigortalı olan kişiler sosyal risklere karşı güvence altına alınmaktadır¹. Bu nedenledir ki, öğretide kanaatimizce de isabetli bir şekilde belirtildiği üzere primler, matrahı ücret olan, belirli bir amaca tahsis edilmiş özel bir vergi olarak nitelendirilmektedir². Dolayısıyla primlerin zamanında ve tam olarak ödenmesi sadece Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktüeryal dengesinin korunması açısından değil, aynı zamanda sosyal sigorta edimlerinin yeterli düzeyde sunulması yoluyla toplumsal yapının korunması açısından da hayati önem taşımaktadır. Bu amaçla primlerin zamanında ödenmesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda çeşitli düzenlemelerle teminat altına

alınmaya çalışılmıştır. Bu kapsamdaki önlemler iki başlık altında toplanabilir.

İlk gruba giren önlemler bir önceki paragrafta değindiğimiz üzere prim borcunun özel nitelikli bir vergi olma özelliğiyle ilgilidir. Başka bir ifadeyle prim borcu kamu alacağı niteliğini taşımaktadır. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun md.88/16'da "*Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usûlü Hakkında Kanunun 51 inci, 102 nci ve 106 ncı maddeleri hariç, diğer maddeleri uygulanır.*" hükmüne yer verilmiştir. Böylece sosyal sigorta primleri, özel hukuka tabi alacakların takip ve tahsiline dair hükümlere kıyasla farklı bir rejime tabi tutulmuş ve güvence altına alınmıştır. 6183 sayılı Kanun'un prim alacakları açısından uygulanacağını öngörülmesiyle, devlet prim alacağının tahsilinde kamusal gücünü bizzat kullanabilecektir³.

İkinci gruba giren önlemler kapsamında ise prim borçlarından ötürü asli sorumlunun yanında

1 Öztürk, 38.

2 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 173.

3 Arıkan, 1.

başka kişi veya kurumların müteselsil sorumluluğuna gidilebileceği öngörülmektedir. 5510 sayılı Kanun'da asli sorumlu olan işverenin yanında işveren vekili, asıl işveren alt işveren ilişkisi ya da geçici iş ilişkisinin kurulduğu hallerde alt işveren yanında asıl işveren (md.12/1), işverenin yanında geçici işveren (md.12/son), işyeri devri halinde devreden işverenin yanında devralan işveren (md.89/1) müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Bu hallerden biri de çalışma konumuzla ilişkili olan 5510 sayılı Kanun md.88/20'deki tüzel kişiliğe sahip işverenlerin kanuni temsilcileri, üst düzey yöneticileri veya kamu kurumları bakımından tahakkuk ve tediye ile görevli kişiler açısından getirilen müteselsil sorumluluk halidir.

Güncel yargı kararları incelendiğinde diğer müteselsil sorumluluk hallerinin yanı sıra 5510 sayılı Kanun md.88/20'de yer alan hükümle bağlantılı çok sayıda ve farklı sorunun yargıya yansıdığı görülmektedir. Öncelikle belirtilmelidir ki, limited şirket ortakları ve kanuni temsilciler için 6183 sayılı Kanun'da öngörülen ikinci derece sorumluluğun aksine, 5510 sayılı Kanun md.88/20'nin kapsamına giren kişiler açısından birinci derece sorumluluk getirilmiştir. Diğer bir deyişle örneğin prim borçlarından ötürü müteselsil sorumluluğun işletilebilmesi için vergi ve diğer kamu alacaklarından farklı olarak prim borçlusu işverenden tamamen veya kısmen tahsil edilememesi ya da tahsil edilemeyeceğinin anlaşılması koşulu aranmamaktadır⁴. Bu kapsamda üst düzey yöneticinin kim olduğunun tespiti önem kazandığı gibi, ilgili kişilerin hangi dönem veya dönemler itibarıyla sorumluluğunun işletilebileceği, primlerin ödenmemesinde haklı sebebin var olup olmadığı en sık karşılaşılan uyumsuzluk konularını oluşturmaktadır. Ancak sadece değinilen haller değil, farklı ve önemli başka sorunlar da mevcuttur. Bu nedenle mevcut çalışmanın konusu 5510 sayılı Kanun md.88/20'de düzenlenen müteselsil sorumluluk haline özgülendirilmiştir.

4 Güzel-Heper Aykaş, 165.

1. İşverenle Birlikte Müteselsilen Sorumluluğuna Gidilebilecek Kişiler

5510 sayılı Kanun md.88/20 uyarınca, "*Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları haklı bir sebep olmaksızın bu Kanunda belirtilen sürelerde ödenmez ise kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.*" İlgili düzenlemeden görüldüğü üzere müteselsilen sorumluluğuna gidilebilecek kişi gruplarının, asli prim ödeme yükümü altında olan işverenin kamu işvereni ya da özel hukuka tabi işveren olmasına göre farklılık arz ettiği anlaşılmaktadır.

A. Kamu İdarelerinde Şahsen Sorumluluğuna Gidilebilecek Kişiler

5510 sayılı Kanun uyarınca kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli kişiler, kamu idarelerinin prim borçlarından müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Bu bağlamda öncelikle cevaplandırılması gereken konu, kamu idaresi kavramından neyin kastedildiğidir. Bu soru 5510 sayılı Kanun'da "*10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmeleri ve yukarıda belirtilenlerin ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden Türk Ticaret Kanununa tabi olmayanlarla özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumları*" hükmüne yer verilerek cevaplandırılmıştır (md.3/1-21). Şu halde özetle bu madde kapsamında; * merkezi idare içerisinde yer alan birimler, * mahalli idareler, * mal topluluğu şeklindeki kamu tüzel kişileri kural olarak kamu idaresi olarak nitelendirilmiştir. Örneklandırmek gerekirse,

merkezi idare içerisinde yer alan Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar, bakanlıklara bağlı genel müdürlükler, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Yüksek Mahkemeler, mahalli idareler içerisinde yer alan belediyeler, il özel idareleri, mal topluluğu şeklinde organize edilen üniversiteler, Türk Standartları Enstitüsü, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Rekabet Kurumu, Vakıflar Genel Müdürlüğü, İETT, EGO, ASKİ, BUSKİ gibi kuruluşlar kamu idaresidir⁵. Görüldüğü üzere kamu idaresinin, tüzel kişiliğinin olup olmaması sosyal sigorta mevzuatı açısından önem taşımamaktadır. Önemli olan mevzuatın ilgili kamu idaresini işveren kabul ederek, prim ödemekle yükümlü tutmasıdır⁶.

Kamu idarelerinde çalışanlardan kimlerin şahsi sorumluluğuna gidileceği konusunda 5510 sayılı Kanun'da, 506 sayılı Kanun'a kıyasla daha isabetli bir nitelik taşıyan "*tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri*" ifadesine yer verilmiştir. 506 sayılı Kanun md.80/13'de yer alan mesul muhasip, sayman ibareleri çıkarılmıştır⁷. Böylece sorumluluğuna gidilebilecek kişilerin sadece mesul muhasip ya da sayman sıfatını taşımasının zorunlu olup olmadığı yönündeki tartışma ortadan kalkmıştır⁸. Yapılan değişiklik neticesinde kamu kurum ve kuruluşlarında primlerin tahakkuk ve tediyesiyle görevli farklı unvanlara sahip kamu personelinin de sorumluluğuna gidilebilecektir. Diğer bir deyişle 5510 sayılı Kanun döneminde öngörülen kriter çerçevesinde hangi kamu görevlilerinin şahsen sorumluluğuna gidileceği belirlenirken unvanla sınırlı kalınmayacak, kamu idaresinin iş organizasyonundaki konumu itibarıyla prim-

lerin tahakkuk ve tediyesinden sorumlu görevliler belirlenecektir. Bu belirleme yapılırken ise 5510 sayılı Kanun'un değinilen kamu kurumu tanımında atıfta bulunulan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrolü Kanunu gözetilmelidir⁹.

5018 sayılı Kanun'a göre, "*Bütçeyle ödenek tahsis edilen her bir harcama biriminin en üst yöneticisi harcama yetkilisidir. Ancak, teşkilât yapısı ve personel durumu gibi nedenlerle harcama yetkililerinin belirlenmesinde güçlük bulunan idareler ile bütçelerinde harcama birimleri sınıflandırılmayan idarelerde harcama yetkisi, üst yönetici veya üst yöneticinin belirleyeceği kişiler tarafından; mahallî idarelerde İçişleri veya Çevre ve Şehircilik Bakanlığının, diğer idarelerde ise Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine yürütülebilir.*" (md.31/1-2). Söz konusu düzenleme uyarınca kamu idarelerinin bütçesinde ödenek tahsis edilen her bir harcama biriminin başındaki harcama yetkilisi, 5510 sayılı Kanun anlamında primlerin tahakkuk ve tediyesi ile görevli kamu görevlisi olarak nitelendirilmiştir¹⁰.

5018 sayılı Kanun'un kabulünden sonra Sosyal Güvenlik Kurumu'nun alacaklarından ötürü sorumluluğuna gidilebilecek kamu görevlilerinin belirlenmesiyle ilgili uyuşmazlıkların azaldığı belirlenmektedir. Yargıtay kararlarına özellikle Çiftçi Mallarını Koruma Başkanlığı, Çıraklık Eğitim Merkezleri ile 5018 sayılı Kanun'un kabulünden önce belediyeler açısından işverenle birlikte kimin şahsi sorumluluğuna gidilebileceğine ilişkin uyuşmazlıkların yansıdığı belirlenmektedir. Yüksek Mahkeme kararlarına göre Çiftçi Malları Koruma Başkanlığı açısından üst düzey yönetici sıfatıyla en yetkili organ olan koruma meclisi üyelerinin¹¹, Çıraklık Eğitim Merkezlerinde ise Millî Eğitim Bakanlığı

5 Kamu idarelerinin kapsamına giren kurum ve kuruluşlar ile kamu idaresi teriminin isabetli olup olmadığı konusunda detaylı bilgi için bkz.; Gözler, 839 vd.

6 Arıcı, 114.

7 Madde metninden mesul muhasip, sayman ibarelerinin çıkarılmasının isabetli olduğu yönünde bkz.; Güzel-Heper Aykaş, 179. Kabakcı, 94.

8 Bu yöndeki tartışma ve değerlendirmeler için bkz.; Arıcı, 114-115.

9 Kabakcı, 94-95. Bu yönde bkz.; Ünüvar Altınay, 592.

10 Güzel-Heper Aykaş, 179. Karabacak, 136.

11 Y10HD, 04.02.2021, 5987/1179, Y10HD, 19.01.2012, 7467/688, Y10HD, 28.11.2011, 7465/16239. Y21HD, 02.03.2017, 11742/1598, ilgili karar ve değerlendirmesi için bkz.; Arıcı, Değerlendirme, 514-516.

yanında okul yöneticisinin¹², Belediyeler açısından da belediye başkanının¹³ sorumluluğuna gidilebilecektir. Ancak müteselsilen sorumluluğuna gidilebilecek kişilerle ilgili bu yöndeki uyuşmazlıklardan özellikle belediyelerle ilişkili olanlar, 5018 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte ortadan kalkmıştır. Zira kamu ödemeleri bakımından belediyelerin hukuki durumu netlik kazanmıştır. Bu noktada önemle ifade edilmelidir ki, harcama yetkisinin devredilmesi, yetkiyi devreden Sosyal Güvenlik Kurumu'nun alacaklarından ötürü sorumluluğunu ortadan kaldırmaz¹⁴.

B. Özel Hukuka Tabi İşverenler Bakımından Şahsen Sorumluluğuna Gidilebilecek Kişiler

Özel hukuka tabi işverenler bakımından, 5510 sayılı Kanun md.88/20 hükmünde sadece tüzel kişiliğe sahip işverenler açısından müteselsil sorumluluk düzenlenmiştir. Diğer bir deyişle tüzel kişiliği olmayan işverenlerin prim borcu bulunsa dahi, değinilen kanun hükmü uyarınca işveren ile birlikte başka bir kişinin müteselsil sorumluluğuna gidilemeyecektir¹⁵. Ancak belirtmelidir ki, her ne kadar 5510 sayılı Kanun'da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar açısından birlikte sorumluluk öngörülmemişse de, özel kanun genel kanun ilişkisi uyarınca 6183 sayılı Kanun kapsamında gerçek kişi veya tüzel kişiliği olmayan işverenlerin kanuni temsilcilerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'nun alacaklarından ötürü sorumluluğuna gidilebilecektir (6183 sayılı Kanun mükerrer md.35)¹⁶.

Özel hukuk tüzel kişisi olarak ise ticaret şirketleri, dernekler, sendikalar, vakıflar, kooperatifler vb. yapılar işveren sıfatını taşıyabilirler¹⁷.

5510 sayılı Kanun'da değinilen tüzel kişi işverenlerle birlikte sorumlu tutulacak kişiler, şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici veya yetkililer ile *kanuni temsilciler* şeklinde ifade edilmiştir. Ancak Kanunda, ilgili kavramların tanımına yer verilmemiştir. Bu durum belirsizliğe yol açtığından, yorum ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Nitekim uygulamada, kamu idarelerinin aksine özel hukuk tüzel kişisi olan işverenlerin yanı sıra birlikte sorumluluğuna gidilebilecek kişilerin kim olabileceğine dair çok sayıda uyuşmazlıkla karşılaşilmektedir¹⁸. Diğer bir deyişle kanun koyucu, söz konusu kavramları somutlaştırma yükünü yargıya bırakmıştır.

aa. Üst Düzey Yönetici veya Yetkili Kavramı

aaa. Yargıtay'ın Üst Düzey Yönetici veya Yetkili Tanımı ve Kanunun Amacı Kapsamında Değerlendirilmesi

Yargıtay'ın çeşitli kararları¹⁹ uyarınca, "... Yargıtay uygulamaları ile öğretide kabul edildiği üzere "üst düzey yönetici" kavramından anlaşılan şirketin mali ve idari konularında tek başına emir ve tasarruf yetkisine sahip özel şekilde kendisine yetki verilen kişidir. Türk Ticaret Kanunu'nun 317 nci maddesine göre anonim şirketlerde şirketi yönetmek ve temsil etmek yönetim kuruluna aittir. Anonim şirkette primlerin ödenmesinde müteselsilen sorumlu üst yönetici ve yetkiliden söz edebilmek için primlerin tahakkuk ve ödenmesinde yetkili üst düzey yönetici olması, yönetim kurulu başkanı, başkan yardımcısı gibi unvan taşınması veya temsil ve ilzam yetkisine sahip yönetim kurulu üyesi olması gerekir. Bunun dışında kalan ve şirketin idare veya mali işlerinde doğrudan söz sahibi veya yetkili olmayan kişilerin işveren ile birlikte müşterek sorumluluğu düşünülemez."

Yüksek Mahkeme'nin yukarıdaki açıklamayı

12 Y21HD, 15.04.2002, 963/3221, Y21HD, 06.06.2001, 3900/5104.

13 Y10HD, 10.02.2005, 10637/988, Y10HD, 19.02.2002, 9324/1322, Y10HD, 14.02.1994, 6920/2244.

14 Kabakçı, 95-96. İnceman, 1486.

15 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 226.

16 Kabakçı, 82.

17 Süzek-Başterzi, 152. Güzel-Okur-Caniklioğlu, 203. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, 95. Sözer, 36.

18 Bu yöndeki açıklamalar için bkz.; Güzel-Okur-Caniklioğlu, 346.

19 Y10HD, 22.02.2024, 588/1692, Y10HD, 18.01.2024, 13554/311, Y10HD, 05.10.2023, 7655/9316, Y10HD, 04.05.2023, 5308/4871.

içeren kararlarının çoğaltılabilmesi mümkündür. Yargıtay'ın söz konusu kararlarından kanaatimizce isabetli olarak daraltıcı yorum yönteminin benimsendiği ve sınırlı sayıdaki kişi veya kişilerin sorumluluğuna gidilebileceği anlaşılmaktadır. Zira müteselsil sorumluluğun ortaya çıkabilmesi için ya kanunda açıkça düzenlenmiş olması ya da taraflarca kararlaştırılmış olması gerekmektedir. Bu nedenledir ki, müteselsil borç ilişkisinin varlığı için gerekli şartları düzenleyen Türk Borçlar Kanunu md.162'nin karşıt anlamından taraf iradeleri ve kanun tarafından müteselsil borçluluk öngörülmedikçe, aslen kısmi borçluluğun kabul edildiği tespit edilmektedir²⁰. Kısmi borçluluk asıl olduğundan, birlikte borç altına girilmesi durumunda şüphe halinde, müteselsil sorumluluğun olmayacağı kural olarak benimsenir²¹. Dolayısıyla müteselsil sorumluluk halinde daraltıcı yorum yönteminin tercih edilmesi, bu sorumluluk türünün istisnai karakterine uygun düşmektedir²².

Ek olarak Yargıtay'ın daraltıcı yorumu, 5510 sayılı Kanun md.88/20'nin amacına da uygun görünmektedir. İlgili kanun hükmünün amacı, Kurumun prim alacağının her ne pahasına olursa olsun tahsili değildir. Bu noktada genel sorumluluk kuralları göz önüne alınmalıdır. Diğer bir deyişle kanun hükmüyle primlerin tahsilinin güvence altına alınması, primlerin ödenmesinin özendirilmesi ve primlerin tahakkuku ve ödenmesi konusunda yetkisi bulunan kişilerin bu görevlerini yerine getirmemelerinden dolayı sorumlu tutulmaları hedeflenmektedir²³. Dolayısıyla tüzel kişilerde primlerin ödenmesi konusunda bağımsız karar alabilecek yönetici ve yetkililerin en üst kademeyi oluşturduğunun kabulü ve sınırlı bir kişi grubunun sorumluluğundan söz edilmesi olağandır. Yapılan açık-

lamalar çerçevesinde değinilen Yargıtay kararlarından üst düzey yöneticinin belirlenmesine yönelik çeşitli ölçütler ve konu başlıkları çıkarılmakta olup, bu hususlara aşağıda değinilmiştir.

bbb. Soyut İşveren-Somut İşveren Ayrımı ve Somut İşverenin Üst Düzey Yönetici veya Yetkili Olarak Nitelendirilmesi

Yüksek Mahkeme kararlarında müteselsilen sorumlu tutulacak kişi(ler) belirlenirken öncelikle tüzel kişinin mali ile idari konularında tek başına emir ve tasarruf yetkisine sahip olma olanağının arandığı görülmektedir. Bu konuda ise anonim şirket yönetim kurulu örneği verilmiştir. Yargıtay'ın kararları uyarınca belirtilmelidir ki, tüzel kişinin en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan organı, üst düzey yönetici ve yetkili olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım kanaatimizce isabetlidir. Buradaki ölçüt, iş ve sosyal güvenlik hukukunda öteden beri kabul edilen soyut işveren-somut işveren ayrımıyla ilişkilidir. Öğretide ifade edildiği üzere işveren, iş ilişkisinde temel iki yetkiye sahiptir. Bunlar; iş görme ediminin alacaklısı olma ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat vermedir²⁴. Tüzel kişi işverenler açısından zorunlu olarak bu iki yetki farklı kişilerde toplanmaktadır. Bu gibi durumlarda iş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişi soyut işveren, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişi(ler) ise somut işveren olarak adlandırılmaktadır²⁵. Dolayısıyla ilk çıkarım noktası somut işveren niteliğini taşıdığı anlaşılan yönetim organını meydana getiren kişi veya kişiler, tüzel kişi işverenin prim borçlarından ötürü müteselsilen sorumlu tutulabilecektir²⁶. Diğer bir deyişle yönetim organı birden fazla kişiden meydana gelmekteyse ve yönetim ile temsil yetkisi üçüncü bir kişiye devredilmemişse, yönetim organını

20 Akın, 738. Dalcı Özdoğan, 11, 53. Güler, 24-25, 30. Tolu, 534.

21 Dalcı Özdoğan, 53.

22 Civan, 620-621.

23 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 225. Uşan, 445. Kabakçı, 91. Tatar, 2123-2124. Kar, Sosyal Güvenlik, 1430.

24 İşverenin sahip olduğu yetkiler konusunda daha fazla bilgi için bkz.; Süzek, 18. Yücel Bodur, 32-56.

25 Süzek-Başterzi, 152-154. Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, 31-32. Senyen Kaplan, 86-87. Engin, 116-131. Urhanoglu-Köken, 26. Yücel Bodur, 12-14. Dilaver, 64-73.

26 Aynı doğrultudaki açıklamalar için bkz.; Kabakçı, 91-93.

oluşturan tüm kişilerin müteselsilen sorumluluğuna gidilebilecektir²⁷.

Somut işverenin kim olduğu ise tüzel kişinin tabi olduğu ilgili mevzuata göre belirlenecektir. Ticaret şirketleri açısından en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip organın tespitinde, Türk Ticaret Kanunu (TTK) hükümleri dikkate alınmalıdır. TTK hükümleri uyarınca kural olarak anonim şirketlerde yönetim kurulu (md.365), limited şirketlerde müdür (md.623), kollektif şirketlerde her bir şirket ortağı (md.218), komandit şirketlerde ise komandite ortaklar (md.318) en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahiptir, diğer bir deyişle somut işverendir. Kooperatifler açısından ise Kooperatifler Kanunu göz önüne alınır. İlgili yasa gereğince kooperatiflerin icra organı yönetim kuruludur (md.55). Dernek ve vakıflara dair düzenlemeler de Türk Medeni Kanunu'nda yer almaktadır. Dernekler, yönetim kurulu tarafından idare edilir ve temsil edilir (md.85). Vakıfların da kanunen tek zorunlu organı yönetim organı (md.109) olup, hem karar hem de icra yetkilerine sahiptir. Yönetim organının tek kişiden veya kuruldan oluşması olanaklıdır. Yönetim organı mütevelli heyeti veyahut mütevelli olarak isimlendirilebilir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda son olarak ilave edilmelidir ki, sendikalar ve siyasi partiler de dernek benzeri tüzel kişilerdir. Bu kapsamda sendikalarda yönetim ve icra organı yönetim kuruludur (6356 sayılı Kanun md.9). Siyasi partilerde ise genel başkan ve parti tüzüğüyle oluşturulan merkez karar ve yönetim kurulu, yönetim ve icra organıdır (2820 sayılı Kanun md.15, md.16)²⁸.

ccc. Yönetim ve Temsil Yetkisinin Bir veya Birkaç Kişiye Devri: Kişi-Organ

Yargıtay'ın üst düzey yöneticilerin tanımına dair değinilen kararlarında ayrıca yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcılarına da atıf-

ta bulunulmuştur. Bu durumla kastedilen tüzel kişinin yönetim ve temsil yetkisinin bir veya birden fazla kişiye devredilmesidir. Uygulamada özellikle anonim şirketler ve limited şirketlerde yönetim ve temsil yetkisinin devredildiği hallerle sıklıkla karşılaşılmaktadır. Türk Ticaret Kanunu md.367 uyarınca anonim şirketlerin yönetim ve temsil yetkisi kendisine devredilen yönetim kurulu üyesi murahhas üye ya da birden fazla kişiye yönetim ve temsil yetkisinin verilmesi halinde murahhas üyelere söz edilir. Benzer şekilde TTK md.623'e göre de limited şirketin yönetim ve temsil yetkisi devredilen kişi de müdür olarak nitelendirilmektedir. Limited şirketin yönetim ve temsili, müdür sıfatını taşıyan bir veya birden fazla ortağa ya da üçüncü kişilere verilebilir. Ancak en azından bir ortağın, şirketi yönetim hakkının ve temsil yetkisinin bulunması gerekmektedir (md.623/1). İş ve sosyal güvenlik hukukunda tüzel kişiyi yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan kişi veya kişiler, kişi-organ olarak nitelendirilmekte ve somut işveren olarak sınıflandırılmaktadır²⁹. Benzer yöndeki durum diğer tüzel kişilerde örneğin derneklerde de karşımıza çıkabilir. Derneğin yönetim ve temsil yetkisi yönetim kurulunca üyelere birine veya bir üçüncü kişiye devredilebilir (TMK md.85/2).

Kişi-organ olarak nitelendirilen somut işveren, tüzel kişi adına en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olacağından, tüzel kişi işverenlerin prim borçlarından ötürü 5510 sayılı Kanun md.88/20 uyarınca örneğin anonim şirketlerde murahhas müdürün, derneklerde yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan

²⁷ İnceman, 1474.

²⁸ Tüzel kişilerin en üst düzeyde yönetim ve temsil organı hakkında daha fazla bilgi için bkz.; Güzel-Heper Aykaş, 182. Kabakçı, 97-121. İnceman, 1474-1478. Karabacak, 141-146.

²⁹ Süzek, 19. Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, 32. Engin, 135 vd. Yücel Bodur, 14-18. İfade edilmelidir ki, tüzel kişi işverenlerde ve ticaret şirketlerinde sadece en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip organ veya kişi-organlar işveren niteliğini kazanır. İşverenin çeşitli düzeylerde verdiği temsil ile yönetim yetkilerine dayanarak işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan ve talimat veren, örneğin genel müdür, müdür, insan kaynakları müdürü, posta başı veya şefler işveren niteliği taşımazlar. Değinilen kişiler işveren vekili sayılırlar (Süzek-Başterzi, 154. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, 97).

yönetim kurulu başkanının/üyesinin müteselsil sorumluluğuna gidilebilecektir. Nitekim Yargıtay'da tüzel kişiyi temsil ve ilzama yetkili kılınan kişi-organ sıfatını haiz yetkilinin prim borçları ile Kurumun diğer alacaklarından ötürü sorumlu olduğunu kabul etmektedir³⁰. Yeri gelmişken değinilmelidir ki, temsil yetkisi birden çok kişinin birlikte imza atmaları koşuluyla sınırlandırılabilir (TBK md.549/2. TTK md.373). Böyle bir durumun söz konusu olması, varılan sonucu değiştirmez. Örneğin tüzel kişinin temsilinde çift imza kuralı öngörülmüşse, imzaya yetkili her kişi yönetim yetkisiyle de donatıldığı sürece somut işveren olarak nitelendirilebilir ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun alacaklarından ötürü tüzel kişinin yanında söz konusu kişilerin birlikte sorumluluğu işletilebilir³¹.

Şimdiye kadar yapılan açıklamalardan anlaşılabileceği üzere kişi-organ sıfatı atfedilen muhassas üye, müdür veya başka bir unvanla adlandırılan kişi, tüzel kişiyi hem yönetme hem de temsil etme yetkilerini bünyesinde barındırmaktadır. Bu bağlamda yönetim yetkisi verilmemekle birlikte sadece temsil yetkisi verildiği takdirde de, temsil yetkisini üstlenen kişinin üst düzey yönetici veya yetkili sayılarak müteselsilen sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceği sorusu gündeme gelmektedir. Nitekim 5510 sayılı Kanun md.88/20'de daha önce de ifade edildiği üzere belirsiz bir ifade olan "üst düzey yönetici veya yetkili" ibaresi yer almaktadır.

Öğretideki işveren sıfatının var olup olmadığıyla ilgili görüşler kanaatimizce yol gösterici nitelik taşımaktadır. İsbetli bir şekilde belirtildiği üzere bir kişinin somut işveren ya da işveren vekili (işçi) sayılıp sayılmamasında önem taşıyan husus hem yönetim hem de temsil yetkisinin devredilip devredilmediğidir. Yönetim yetkisi olmaksızın sadece temsil yet-

kisinin devri, bağımlılık ilişkisinin kurulmasına engel bir durum oluşturmaz³². Dolayısıyla yönetim yetkisi olmaksızın sadece temsil yetkisi verilen kişi, tüzel kişinin işçisi olabileceği gibi sadece vekalet sözleşmesine istinaden de görev yapabilir. Temsil yetkisi bırakılan kişi işçi olduğu takdirde, bağımlılık ilişkisi bulunacağı ve kendisinden üstte yer alan tüzel kişinin organının talimatlarına uygun iş görme edimini yerine getirmesi gerekeceğinden, kural olarak üst düzey yönetici olarak nitelendirilemez ve müteselsilen sorumluluğuna gidilemez. Aynı sonuç, temsil yetkisinin tüzel kişinin işçisine değil de bir üçüncü kişiye vekalet sözleşmesiyle verildiği haller için de geçerlidir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu (TBK) md.505/1 gereğince, *"Vekil, vekâlet verenin açık talimatına uymakla yükümlüdür."* Diğer bir deyişle vekil tümüyle bağımsız ve yönetim yetkisiyle donatılmış bir kişi olmayacağından, tüzel kişiyi temsil yetkisi bulunsu dahi örneğin prim borçlarından ötürü sorumluluğuna gidilememelidir.

Kişi-organ sıfatıyla ilgili üzerinde durulması gereken bir konu da, yönetim kurulu üyesine veya bir şirket ortağına tüzel kişinin tümünü yönetme yetkisinin değil de, sadece şubenin bütününe yönetme yetkisinin verildiği hallerde ne yönde yorum yapılması gerektiğidir. Nitekim TBK md.549/1 uyarınca ticari temsilcisinin temsil yetkisi, bir şubenin işleriyle de sınırlandırılabilir.

Yargıtay'ın çeşitli kararlarından şube müdürünün, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun alacaklarından ötürü müteselsilen sorumluluğuna gidilebileceği anlamı çıkarılmaktadır. Bu yöndeki kararlardan³³ birinde davacının, dava dışı (M) Otelcilik A.Ş.'nin Eskişehir Şubesine 16.06.2015 tarihinden itibaren aksi kararlaştırılıncaya kadar temsilci olarak münferiden yetkili olarak

30 Şirketi yönetim ve temsil yetkisinin bırakıldığı yönetim kurulu başkanının prim borçlarından ötürü sorumlu tutulduğu karar için bkz.; Y10HD, 05.10.2023, 7655/9316.

31 Bu yöndeki karar için bkz.; YHGK, 21.01.2020, 21-1965/35. Öğreti görüşü için bkz.; Güzel-Heper Aykaş, 187.

32 Doğan Yenisey, 326. Alpagut, 22. Baycık, 40. Civan, Hukuki Statü, 715.

33 Y10HD, 22.11.2023, 11262/11621. Benzer yöndeki diğer bir karar için bkz.; Y10HD, 05.04.2021, 4423/4685. Benzer yöndeki bir Bölge Adliye Mahkemesi kararı için bkz.; Diyarbakır BAM 7HD, 06.04.2022, 629/810.

atandığına işaret edilerek, yetkili olduğu şubenin prim borçları dolayısıyla sorumluluğuna gidilebileceği belirtilmiştir. Diğer bir ilamda³⁴ ise davacının, dava dışı (T) Ltd. Şti.'nin Belek Şubesinde müdür olduğu dönemler açısından müteselsilen sorumluluğuna gidilmesi gerektiği belirtilerek, somut uyuşmazlıkla ilgili üçüncü bozma kararı verilmiştir. Görüldüğü üzere Yargıtay tarafından prim alacaklarından ötürü şube müdürlerinin müteselsilen sorumluluğuna gidilebileceğinin benimsendiği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte kanaatimizce söz konusu yaklaşım isabetli değildir³⁵. Zira şubeler, hukuk merkez işletmeye bağlı hareket eden birimlerdir. Ayrı bir tüzel kişilikleri bulunmamaktadır. Bu nedenledir ki, şubeler ayrı bir hak süjesi, yani hukuki bir kişilik olarak görülemez. Şubeler, hak ve fiil ehliyetine sahip olmadıkları için esasen yapmış olduğu hukuki işlemlerden doğan hak ve borçlar, şubenin bağlı olduğu ticari işletmeyi işleten tüzel kişiye ait olur³⁶. Bu itibarla şubenin işlemlerinden doğan uyuşmazlıklarda da dava ve husumet ehliyeti tüzel kişiliğine ait olmaktadır³⁷. Söz konusu açıklamaların bir sonucu olarak iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından şube müdürü açısından bağımlılık ilişkisinin ortadan kalktığı ileri sürülemez³⁸. Diğer bir deyişle şube müdürü, kişi-organ sıfatını kazanamamaktadır. Merkez yönetimin emir ve talimatlarına bağlıdır. Bu itibarla şube müdürü, her ne kadar ilgili şubenin üst düzey yöneticisi olarak nitelendirilebilecekse de, içinde yer aldığı tüzel kişinin üst düzey yöneticisi olarak görülemez.

Kişi-organ sıfatıyla ilgili değinilmesi gereken son konu ise kişi-organ olarak nitelendirilemeyen ancak yönetimde yer alan tüzel kişinin ortaklarının veya yönetim kurulu üyelerinin müteselsilen sorumluluğunun söz konusu olup olmayacağıdır. Kanunda üst düzey yöneticinin veya yetkilinin sorumluluğundan söz edilmiştir.

Dolayısıyla yönetici sıfatına sahip olsa dahi, üst düzey yönetici olarak nitelendirilemeyen şirket ortakları veya yönetim kurulu üyelerinin müteselsilen sorumluluğuna gidilememelidir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararına³⁹ konu olan uyuşmazlıkta gerek ilk derece mahkemesi, gerek Bölge Adliye Mahkemesi ticaret sicili kayıtları gereğince davacının borçlu şirketin yönetim kurulu başkan yardımcısı olduğunu, dava dışı şirkette şirketi ilzam açısından imza yetkisini haiz kişinin dava dışı A... Ö... olduğunu, 10.12.2013 tarihinde yönetim kurulu başkanına tek başına şirketi temsil ve ilzam yetkisi verildiğini ve bu yetkinin daha sonradan da devam ettiğini, bu nedenle davacının 5510 sayılı Kanun md.88/20 kapsamında üst düzey yönetici ve yetkili olmadığını kabul ederek davacının borçlu olmadığını tespit etmiştir. Temyiz üzerine Yargıtay, davacının müteselsil sorumluluğuyla ilgili değerlendirmeye müdahale etmemişse de, borçlu anonim şirketin tür değiştirmek suretiyle limited şirkete dönüştüğüne işaret ederek 6183 sayılı Kanun uyarınca davacının payı oranında sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceğinin araştırılması gereğine işaret ederek bozma kararı vermiştir. Karar içeriği şu ana kadar yapılan açıklamalar ve ulaşılan sonuçlarla uyumludur. Diğer bir deyişle yönetim kurulu başkan yardımcısı, yönetim kurulu başkanına bağlı olup, şirketi yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılmamıştır. En üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini haiz değildir. Bu durumda davacı, kişi-organ sıfatını kazanmadığından, daraltıcı bir yorumla belirlediğimiz müteselsil sorumluluğuna gidilebilecek kişiler arasında kabul edilemez. Ancak Yargıtay'ın da açıkça belirttiği üzere sonradan şirketin tür değiştirmesi üzerine davacının limited şirket ortağı haline gelmesi sonucu 6183 sayılı Kanun md.35 kapsamında ortaklık payı oranındaki sorumluluğu ayrıca değerlendirilmelidir.

ddd. İşveren Vekillerinin Üst Düzey Yönetici Olarak Nitelendirilip Nitelendirilemeyeceği

İşveren vekili kavramı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kapsam aç-

34 Y10HD, 03.07.2023, 4256/7426.

35 Aksi yöndeki görüş için bkz.; İnceman, 1476.

36 Kayış, 223-226.

37 Başterzi, 643.

38 Doğan Yenisey, 327.

39 Y10HD, 17.10.2023, 8130/9834.

sından İş Kanunu'na kıyasla daha dar düzenlenmiştir. İş Kanunu uyarınca bir kişinin işveren vekili olarak nitelendirilebilmesi için işveren adına işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alması yeterlidir (md.4)⁴⁰. 5510 sayılı Kanun'da ise "İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekili" olarak kabul edilmiştir (md.12/2). İş Kanunu'ndan farklı olarak işveren adına herhangi bir düzeyde görev almak yeterli kabul edilmemiş, işin veya görülen hizmetin bütününü yönetme kriteri getirilmiştir. Diğer bir deyişle sadece en geniş yönetim yetkisini kullanan kişi, 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olarak nitelendirilmiştir⁴¹. Dolayısıyla işin, işyerinin veya işletmenin tümünü yönetme yetkisine sahip olmayanlar, 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olarak nitelendirilemezler⁴². Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında işveren vekili sayılan kişiler işverenle mütessesil sorumlu tutulduğundan (5510 sayılı Kanun md.12/2), işveren vekili kavramının daraltılması kanaatimizce isabetlidir⁴³. Bu kapsamda şu husus ifade edilmelidir ki, 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılmayan, ancak İş Kanunu'na göre işveren vekili olan örneğin ustabaşı, şef, insan kaynakları müdürü gibi kişiler prim borçlarından mütessesilen sorumluluğuna gidelebilecek ne işveren vekili ne de üst düzey yönetici olarak görülebilir. Zira görev alanları, işin veya görülen hizmetin bütününe ilişkin değildir. Aynı sonuç özellikle işverenin birden fazla işyeri varsa, her bir işyerinin bütününe yöneten işyeri

müdürü olarak adlandırılacak kişiler açısından da geçerlidir. Nitekim birden fazla işyerinin bulunduğu durumlarda işyerlerinin bütününe kapsayan mal ve hizmet üretimi faaliyetini işveren adına yöneten kişi, 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılacaktır.

Yapılan açıklamalar uyarınca asıl ele alınması gereken konu, 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanların aynı zamanda üst düzey yönetici olarak da nitelendirilip nitelendirilemeyeceğidir. 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili kabul edilenlerin aslında işçi olduğu hususu gözden kaçırılmamalıdır. Bu itibarla bağımlı çalışan olup, işin veya görülen hizmetin bütününe yöneten işveren vekilinin de üstünde somut işveren olarak örneğin anonim şirketlerde yönetim kurulu veya yönetim ve temsil yetkisinin bir veya birkaç kişiye devredildiği hallerde kişi-organ sıfatına sahip muhakkak üye(ler) yer alacaktır. Bu nedenlerle aslında 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanlar dahi kanaatimizce 5510 sayılı Kanun md.88/20 gereğince üst düzey yönetici olarak nitelendirilemez⁴⁴. Zira üst düzey yönetici sıfatı belirlenirken önemli olan şirket yönetimindeki herhangi bir kişinin onayı ya da denetimi olmadan sosyal sigorta primlerini ödeme veya ödememe konusunda takdir hakkının bulunup bulunmadığıdır. Bu bağlamda öğretilerdeki bir görüşe göre de tüzel kişinin yönetiminde son sözü söyleyen kişi üst düzey yönetici olarak nitelendirilebilir⁴⁵. Halbuki işveren vekili, şirketin yönetim organının verdiği emir ve talimatlar çerçevesinde hareket etmekle yükümlüdür.

Değinilen nedenlerle 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili kabul edilenlerin mütessesil sorumlulukları, md.88/20'den değil, md.12/2 hükmünden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda belirtilmelidir ki, 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili sayılanların sorumluluğu 5510 sayılı Kanun md.88/20'ye göre çok daha kapsamlıdır. Zira 5510 sayılı Kanun md.88/20'de ön-

40 İş Kanunu uyarınca işveren vekili kavramı hakkında detaylı bilgi için bkz.; Süzek-Baştır, 194-196. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, 96-98. Mollamahmutoglu-Astarlı-Baysal, 235-241. Ekmekçi-Yiğit, 93-97. Dilaver, 74-86.

41 Kabakcı, 28. Ünal Adınır, 30-31.

42 Güzel-Okur-Caniklioğlu, 204-205. Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 336.

43 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 221. Ünal Adınır, 29. Öğretilerdeki bir görüşe göre 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanların mali sorumluluk dahil, ağır bir sorumluluk altında olduğu ifade edilerek, işyerinde iş sözleşmesiyle çalışan işveren vekilinin işverenin işletme rizikosunu paylaşması isabetli değildir (Güzel-Heper Aykaş, 167-168).

44 Aksi yönde bkz.; Sözer, 42-44.

45 İnceman, 1474.

görülen sorumluluk tüzel kişi işverenlerle sınırlı olduğu halde 5510 sayılı Kanun md.12 gerçek kişiler dahil tüm işverenleri kapsar. Ayrıca 5510 sayılı Kanun md.88/20'deki sorumluluk Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim ve diğer parasal alacaklarını kapsamaktayken, 5510 sayılı Kanun md.12'de prim ve diğer parasal alacakların yanı sıra bildirge verilmesi, tahakkuk gibi tüm işveren yükümlülüklerinden ötürü müteselsil sorumluluk öngörülmüştür⁴⁶. Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılan kişilerin işverenle birlikte sorumluluğunun işletilebilmesi için ayrıca üst düzey yönetici olarak nitelendirilmelerine ihtiyaç bulunmamaktadır.

5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanların üst düzey yönetici kavramıyla karıştırılmasında, iş hukukunda özellikle fazla çalışma ücreti isteyemeyecek işveren vekillerinin üst düzey yönetici olarak nitelendirilmesi yatmaktadır⁴⁷. İş hukukundaki yaklaşım, işçilik hakları yönünden yapılan bir değerlendirme olup, özellikle çalışma süresini kendi belirleyen işveren vekilleri açısından bireysel sonuç doğurmaktadır. Sosyal güvenlik mevzuatında ise kamu alacağı niteliğindeki Sosyal Güvenlik Kurumu alacaklarından ötürü geniş ve kapsamlı bir sorumluluktan söz edildiğinden, iş hukuku kapsamında üst düzey yöneticiye verilen anlam ile sosyal güvenlik mevzuatı açısından farklı yönde sonuçlara ulaşılması doğal karşılanmalıdır.

5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili olan kişilerin, 5510 sayılı Kanun md.88/20 kapsamında üst düzey yönetici olarak nitelendirilmemesi gerektiği ve zaten bu yönde bir ihtiyaç bulunmadığı yönündeki ulaştığımız kanaat; kişi-organ konusunun ele alındığı başlık altında değinilen⁴⁸ Yargıtay'ın şirketi yönetim ve temsil yetkisi bırakılan yönetim kurulu başkanının bulunduğu bir

yerde, başkan yardımcısının sorumluluğuna üst düzey yönetici sıfatı taşımadığı gerekçesiyle gidilemeyeceği yönündeki kararıyla da uyumludur. Aksi yöndeki bir yorum, yönetim kurulu başkan yardımcısının üst düzey yönetici olarak nitelendirilmediği bir yerde, işin veya görülen hizmetin bütününe yönettiği gerekçesiyle hiyerarşik olarak altında yer alan işveren vekilinin üst düzey yönetici olarak kabul edilmesi yönünde çelişkili bir durumun ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu bağlamda Yargıtay'ın bir kararı üzerinde durmak isabetli olacaktır. Karara konu uyuşmazlıkta, davacı 25.03.2009 tarihli yönetim kurulu toplantısında genel müdür olarak seçilmiş, 23.12.2011 tarihli yönetim kurulu toplantısıyla ise bu görevden alınmıştır. Yargıtay, 5510 sayılı Kanun md.88/20'ye atıfta bulunarak şirketin genel müdürü konumunda olan davacının prim borçlarından ötürü müteselsilen sorumlu olduğuna hükmetmiştir. Karar sonuç itibarıyla isabetliyse de kanaatimizce 5510 sayılı Kanun md.88/20'ye değil, md.12/2'ye işaret edilerek davacının müteselsil sorumluluğunun bulunduğu hükmedilmesi gereklidir. Nitekim karardan da görüldüğü üzere yönetim kurulu toplantısıyla kişi bu göreve getirilip, bu görevden alınabilmektedir. Dolayısıyla ilgili anonim şirketi yöneten ve temsil eden üst bir kurulun bulunduğu açıktır. Bu itibarla yönetim kurulu üyelerinin veya varsa şirketi yönetim ve temsil yetkisinin bırakıldığı kişi-organ sıfatına sahip örneğin yönetim kurulu başkanının üst düzey yönetici olduğu gerekçesiyle 5510 sayılı Kanun md.88/20 uyarınca sorumluluğuna gidilmesi gerekmekte olup, genel müdür açısından üst düzey yönetici olduğu gerekçesine dayanılmaması yerinde olacaktır.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde işveren vekili ve üst düzey yönetici kavramıyla ilgili üzerinde durulması gereken bir husus da hiyerarşik olarak yönetim kurulunun, genel müdürün altında olan ancak sosyal sigortalarla ilgili işleri de yürütmek üzere görevlendirilen örneğin finansman, muhasebe veya mali işler müdürü gibi çeşitli adlarla adlandırılan kişilerin üst düzey yönetici adı altında prim borçları ve diğer alacaklardan ötürü

⁴⁶ Kabakçı, 30.

⁴⁷ İş hukuku açısından üst düzey yönetici kavramı ve bu konumdaki işçilerin fazla çalışma ücreti dahil çalışma süreleriyle bağlantılı taleplerinin ne yönde değerlendirileceği hakkında daha fazla bilgi için bkz.; Süzek-Başterzi, 885-886. Ünal Adınır, 81 vd. Çil, 295-296. Mülâyim-Kayık Aydınalp, 438-439.

⁴⁸ Bkz.; 2, B, aa, ccc.

sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceğidir. Yargıtay'ın çeşitli kararları⁴⁹ uyarınca, "... şirket yönünden primlerin ödenmesinde, sorumlu üst düzey yöneticiden söz edebilmek için bu kimsenin yönetim kurulunda başkan veya başkan yardımcısı gibi ünvan taşıması veya imza yetkisine sahip üye olması veya şirketin yönetiminde parasal konularda yetkili genel müdür, finansman veya muhasebe müdürü gibi üst düzeyde sorumluluk taşıyan görevli olması gerekir. Bunun dışında kalan ve şirketin idare veya kişilerin işveren ile birlikte müştereken ve mütessesilen sorumluluğu düşünülemez. Şirkette görevli bir kimsenin belli konularda imza sahibi olması da bu zorunluluğu ortadan kaldırmaz." ifadeleriyle karşılaşılmaktadır.

Yüksek Mahkeme'nin ilgili kararından, 5510 sayılı Kanun'a göre işin veya görülen hizmetin bütününe yönetmediği için işveren vekili olarak nitelendirilemeyecek finansman veya muhasebe müdürünün de prim borçlarından ötürü mütessesilen sorumluluğuna gidilebilecek anlaşılmaktadır. Halbuki, daha önce de değindiğimiz⁵⁰ üzere mütessesil sorumluluk istisnai niteliğinden ötürü dar yorumlanmalıdır. Dolayısıyla belirsiz bir nitelik taşıyan üst düzey yönetici kavramı da bu bağlamda daraltıcı yoruma tabidir. Sonuç olarak belirttiğimiz üzere işin veya görülen hizmetin bütününe yöneten ve 5510 sayılı Kanun uyarınca işveren vekili sayılan bir kişi dahi sosyal sigortalar hukuku açısından üst düzey yönetici olarak nitelendirilmemeliyken, genel müdürün, yönetim kurulunun veya yönetim kurulu başkanının denetimine, emir ve talimatlarına bağlı finansman veya muhasebe müdürünün evleviyetle üst düzey yönetici olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu kişilerin hatası nedeniyle prim borcunun doğumu halinde tüzel kişi şirketin veya şirketin yönetim organının ya da şirketi yöneten ve temsil eden kişi-organın sorumluluğuna gidilebilecekse de, muhasebe müdürünün uğrayacağı yaptırım iş hukuku kap-

samında disiplin cezası, işten çıkarma ve/veya iş görme ya da sadakat borcunun ihlali nedeniyle işverene tazminat ödeme olmalıdır.

eee. Mütessesil Sorumluluk Bakımından Yargıtay'ın Getirdiği Ölçüt: Üst Düzey Yönetici Sıfatının Yanı Sıra Tüzel Kişinin İdari veya Mali İşlerinde Doğrudan Söz Sahibi Olma

aaaa. Genel Olarak

Üst düzey yönetici kavramına verilecek anlam, sorumluluğun gerçek kişi veya kişilere yöneltilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda üst düzey yönetici kavramıyla ilgili Yargıtay kararlarından tespit ettiğimiz ve ek olarak özellikle işveren vekilleri bağlamında ulaştığımız sonuçlar yukarıda yer almaktadır. Özetle, tüzel kişilerin yönetim organında yer alan kişi veya kişiler ile yönetim organı tarafından tüzel kişiyi yönetme ve temsil etme yetkisinin bir ya da çift imza vb. koşullarla yönetim organının üyesine, üçüncü kişiye ya da şirket ortağına bırakılması halinde söz konusu kişiler üst düzey yönetici olarak nitelendirilmelidir. Bununla birlikte daha önce aktardığımız Yargıtay'ın üst düzey yönetici tanımına yer verdiği kararlarından⁵¹ ayrıca üst düzey yöneticilerin sorumluluğuna gidilebilmek için tüzel kişinin idari veya mali işlerinde doğrudan söz sahibi olma koşulunun da arandığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda özellikle yönetim organının birden fazla kişiden oluştuğu ve yönetim ile temsil yetkisinin bir ya da birkaç kişiye bırakıldığı hallerde üst düzey yönetici olarak nitelendirilen söz kişilerin tümünün birlikte sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği sorusunun cevaplandırılması gerekmektedir.

Öğretide belirtildiği üzere yönetim organı üyesi olan herkesin şahsi sorumluluğuna gidilebileceği çıkarımı yapılmamalıdır. Nitekim tüzel kişinin yönetim organının birden fazla kişiden oluştuğu hallerde tüm işlemlerin kurul olarak yapılma zorunluluğu söz konusu değildir. Dolayısıyla sorumluluğun belirlenmesinde önem-

49 Y10HD, 19.10.2023, 9298/10045, Y10HD, 14.02.2023, 1287/1169, Y10HD, 09.02.2023, 14649/1022, Y10HD, 06.02.2023, 737/815.

50 Bkz.; 2, B, aa, aaa.

51 Bkz.; 2, B, aa, aaa.

li olan sosyal sigorta primlerinin tahakkuk ve ödenmesi konusundaki yetkinin doğrudan kime veya kimlere verildiğidir⁵². Bu yöndeki yetki kurul niteliği taşıyan organda saklı tutulmaktaysa, yönetim organı üyesi olan kişilerin tümünün sorumluluğuna gidilebilecektir. Örneğin dernek yönetim kurulu veya vakıf mütevelli heyeti, bu konudaki yetkiyi belirli kişilere devretmediği takdirde, ilgili kurul veya heyette yer alan herkesin müteselsil sorumluluğu gündeme gelebilecektir. Ancak yetki sadece bir üyeye veya başka bir kişiye devredildiyse, sorumluluk ilgili kişiye yönetilmelidir. Nitekim sorumluluk ancak yetkinin bulunduğu yerde söz konusu olabilir⁵³. Anonim şirket yönetim kurulu üyeleri dışında Yargıtay kararlarının da bu yönde olduğu görülmektedir. Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin durumu ise taşıdığı önem ve içerdiği tartışmalar nedeniyle ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

Derneklerle ilgili bir Yargıtay kararında⁵⁴, yapılan açıklamalarla uyumlu olarak dernek yönetim kurulu üyelerinin temsil ve ilzam yetkisi bulunmadığı sürece sorumluluğunun doğmayacağı açıkça ifade edilmiştir. İlgili karar uyarınca, *"Somut olayda, davacının borç döneminde salt (dernek) yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle borçtan sorumlu olduğuna karar verilmesi hata olup yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler gözetilerek borç döneminde temsil ve ilzam yetkisinin bulunup bulunmadığının araştırılarak varılacak sonucuna göre karar verilmelidir."* Bu yöndeki kararlar, spor kulüpleri açısından da verilmektedir. Nitekim spor kulüpleri genellikle dernek olarak yapılanmaktadır⁵⁵. Bu doğrultudaki bir karara⁵⁶ göre, *"... dava dışı spor kulübünün yönetim kurulu üyesi olarak seçilen davacının yetkisinin iktisadi işletme ile sınırlı olduğu, ödeme emirlerine konu borcun ancak iktisadi işletme ile ilgili olması halinde davacının sorumlu olacağı, işletmeye ait olmaması halinde ise sorumlu olmayacağı gözetilerek, bu konuda inceleme ve*

araştırma yapılarak hasil olacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve araştırma ile spor kulübünü temsil ve ilzam yetkisinin bulunduğu gerekçesiyle yazılı şekilde karar verilmiş olması isabetsiz bulunmuştur."

Dernek yönetim kurulu üyeleriyle ilgili yaklaşımın, Yargıtay nezdinde vakıfların mütevelli heyeti üyeleri açısından da geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay'ın kararına⁵⁷ konu olan bir olayda davacı, ilk başlarda bir vakıf üniversitesinde mütevelli heyeti üyesi olarak görülmüş, bu nedenle istinaf aşamasında temsil ve ilzam yetkisi olmadığından prim borçlarından sorumlu tutulmamıştır. Ancak temyiz aşamasında davacının, üniversite hastanesinin işletilmesi için kurulan (X) Üniversitesi Eğitim A.Ş.'nin 3 yıllığına yönetim kurulu üyesi olarak ve ilk 1 yıl için yönetim kurulu başkanı olarak seçildiği ve şirketi temsil ve ilzama yetkili kılındığı tespit edilerek prim alacaklarından müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmıştır. Karardan ulaşılan sonuç, davacının mütevelli heyeti üyesi olması ve temsil ile ilzam yetkisine sahip olmaması halinde sorumluluğunun doğmayacağı yönündedir.

bbbb. İstisna: Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri

Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin temsil ve ilzam yetkisi olmasa dahi müteselsil sorumluluğunun doğup doğmayacağı yönündeki tartışma 5510 sayılı Kanun döneminde başlamıştır. 506 sayılı Kanun döneminde anonim şirket yönetim kurulu üyeleriyle ilgili açık bir ifade yer almamaktaydı. Bu nedenle anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin de örneğin prim borçlarından ötürü sorumluluğunun doğabilmesi için temsil ve ilzam yetkisine sahip olmaları aranmakta, bu yetkinin yönetim kurulu başkanına veya bir üyeye devredilmesi halinde diğer yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna gidilemeyeceği kabul edilmekteydi. Bu yöndeki bir kararda⁵⁸, *"...salt*

52 Kabakcı, 101-102.

53 Süzek-Başterzi, 199.

54 Y10HD, 27.02.2023, 13367/1708.

55 İnceman, 1476.

56 Y10HD, 25.03.2024, 3202/3165.

57 Y10HD, 05.10.2023, 7655/9316.

58 Y10HD, 30.11.2017, 5389/8526. Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.; Y10HD, 22.03.2007, 16556/4367, Y21HD, 29.09.2005, 3697/8614.

yönetim kurulu üyesi olmak yeterli olmayıp, prim alacağının tahakkuk ettiği ve ödenmesi gereken dönemde, üst düzey yönetici sıfatıyla işveren tüzel kişiliği temsil ve ilzama yetki(li) olma gereği de bulunmaktadır.” ifadelerine yer verilmiştir.

Bununla birlikte Yargıtay’ın anonim şirket yönetim kurulu üyeleriyle ilgili yaklaşımı 5510 sayılı Kanun döneminde doğan prim borçları ve Kurumun diğer alacakları bakımından değişmiştir. Zira 5510 sayılı Kanun md.88/20’de “tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere” hükmüne yer verilmiştir. Kanun maddesine eklenen ilgili ifadeyi esas alan Yüksek Mahkeme, “5510 sayılı Kanun’un 88 inci maddesi burada bir ayrıma giderek özellikle şirket yönetim kurulu üyelerinin, temsil ve ilzam yetkisi aranmaksızın (haklı sebepleri olmazsa) müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaklarını ayrıca belirtmiştir.” sonucuna ulaşmaktadır⁵⁹.

Yargıtay’ın 5510 sayılı Kanun döneminde anonim şirket yönetim kurulu üyeleriyle ilgili görüş değişikliğinin öğretide eleştirildiği görülmektedir. Bu yöndeki görüşler uyarınca müteselsil sorumluluğun doğabilmesi için primlerin tahakkuk ile ödenmesinden sorumlu olunması gerekmektedir. Yönetim yapısı uyarınca iş bölümünde kendisine herhangi bir icrai sorumluluk ve yetki verilmemiş, sadece karar merci olarak yönetim kurulunda üye olan kimsenin sorumluluğundan bahsedilemez. Ayrıca primlerle ilgili görevi ve yetkisi bulunmayan yönetim kurulu üyesinin hukuka aykırı bir davranışından ve dolayısıyla buna ilişkin kusurundan da söz edilemez. Kaldı ki primlerin tahakkuk ile ödenmesi konusunda sorumluluğu ve yetkisi bulunmayan yönetim kurulu üyesinin içinde bulunduğu durum, primlerin süresinde ödenmemesine ilişkin haklı neden de oluşturmaktadır. Kanunda geçen “şirket yönetim

kurulu üyeleri de dahil olmak üzere” ibaresiyle, şahsi sorumlulukları olan üst düzey yönetici veya yetkililer ile kanuni temsilciler kavramına örnek verilmesi amaçlanmıştır⁶⁰.

Yargıtay’ın primlerin ödenmesine ilişkin herhangi bir yetkisi olmasa dahi anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin müteselsil sorumluluğunu işletmesi Anayasa Mahkemesi’nin önüne bireysel başvuru yoluyla da getirilmiştir. Anayasa Mahkemesi oyçokluğuyla verdiği kararında⁶¹, “Somut olayda başvuru, Şirket Yönetim Kurulu üyesi sıfatıyla, üye olduğu dönemdeki prim borçlarının ödenmesini teminen kanunda tanınan yetkiler çerçevesinde müdahale etme ve engelleme imkânına da sahip bulunmaktadır. Ayrıca Şirket Yönetim Kurulu üyesi sıfatıyla primlerin ödenmesinden işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olan başvuru, hakkında yapılan takip nedeniyle takibe konu miktarı ödemiş olmakla külli halefiyet prensibi gereği idarenin yerine geçerek iç ilişkide diğer Şirket hissedarlarının payları nispetinde onlara rücu edebilecektir. Başvurucunun ayrıca kendi payına tekaül eden kısım için yaptığı ödeme için de Şirket tüzel kişiliğine rücu edebilme imkânı mevcuttur. ... Sonuç olarak başvuru Yönetim Kurulu üyesi sıfatıyla Şirketin kanuni temsilcisi bulunduğu dönemde Şirkete ait sosyal sigorta prim borçları ile gecikme zamlarının ödenmemiş olması nedeniyle doğan kamu alacağından sorumlu tutulmasının başvurucuya şahsi olarak aşırı ve olağan dışı bir külfet yüklediği ve bu suretle mülkiyet hakkına yapılan müdahalenin kamu yararı ile malikin mülkiyet hakkı arasında gözetilmesi gereken adil dengeyi başvuru aleyhine bozmadığı kanaatine varılmıştır.” ifadelerine yer vererek, Yargıtay uygulamasının hak ihlali oluşturmadığı sonucuna varmıştır.

Mevcut yargı uygulaması incelendiğinde, kanaatimizce kanun hükmü lafzen yorumlandığı

59 Bu yöndeki kararlar için bkz.; Y10HD, 25.03.2024, 3202/3165, Y10HD, 05.10.2023, 7655/9316, Y10HD, 06.06.2023, 5562/6410, Y10HD, 21.06.2022, 2607/9533, Y10HD, 05.10.2022, 8933/11852, YHGK, 25.01.2017, 21-2313/152. Sadece yönetim kurulu üyeliğine değinilerek davacının prim borçlarından ötürü sorumlu tutulması gerektiğini belirten karar için bkz.; Y10HD, 13.12.2023, 10964/12801.

60 Bu yöndeki görüşler hakkında bkz.; Kabakçı, 111-115. Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 227-228. Güzel-Okur-Canikli-oğlu, 347. Arıcı, Sosyal Güvenlik Hukuku, 321. Güzel-Heper Aykaş, 188, 191. Ünal Adınır, 37-39.

61 AYM, Başvuru: Erol Kesgin, Başvuru No: 2015/11192, Karar Tarihi: 30.05.2019.

takdirde anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin, temsil ve yönetim yetkisini devretmiş olsa dahi yine de sorumluluklarının devam edeceği sonucuna varmak olanaklıdır. Zira 5510 sayılı Kanun md.88/20'de örneklendirmenin ötesinde şirket yönetim kurulu üyelerinin de dahil olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu itibarla Yargıtay'ın 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulamasını mecburen değiştirdiği ve mevcut uygulamasının kanunun bir gereği olduğu düşünülmektedir. Anayasa Mahkemesi de şirketler hukukuna dair gerekçelerle hak ihlali bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gerçekten yönetim kurulunun yönetim ve temsil yetkisini devretmesi ve murahhas üye atamasıyla yönetim kurulu üyeliği ortadan kalkmamaktadır. Nasıl ki bir kişi yönetim ve temsil konusunda yetkilendirilebilmekteyse, aynı şekilde bu yetkisi de geri alınabilir veya sınırlandırılabilir. Zira TTK md.375 gereğince yönetim kurulu üyesi veya üçüncü bir kişi olup olmadığı fark etmeksizin yönetimin devredildiği kişi bu görevinden her zaman azledilebilir⁶². Aynı zamanda şirketin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili talimatların verilmesi de yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri arasında yer almaktadır (TTK md.375/1-a). Kaldı ki, kamu idarelerinin borçlarından ötürü tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerinin yetki devri yapmasının müteselsil sorumluluğu ortadan kaldırmadığının benimsendiği bir durumda⁶³, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin yönetim ve temsil yetkisini devretmesi nedeniyle sorumlu tutulmayacağını benimsemek de bir çelişki oluşturmaktadır. Dolayısıyla farklı açılardan da olsa gerek Yargıtay'ın gerek Anayasa Mahkemesi'nin yaklaşımı ve ulaştığı sonuç isabetlidir. Kaldı ki benzer bir durum payı oranında olsa da limited şirket ortakları açısından da söz konusudur (6183 sayılı Kanun md.35).

Bununla birlikte mevcut uygulama eşitlik ilkesine ve dolayısıyla adalet algısına uygun değildir. Anonim şirket yönetim kurulu üyeleri doğrudan temsil ve yönetim yetkisi olmasa dahi sorumlu

tutulurken, diğer tüzel kişilerin yönetim organlarında yer alan kişilerin sorumlu tutulmaması adalet duygusunu sarsmaktadır. Bu itibarla ya 5510 sayılı Kanun md.88/20'de değişiklik yapılarak "şirket" ibaresi kaldırılmalı, böylece dernek, vakıf, sendika, siyasi parti fark etmeksizin tüm tüzel kişilerin yönetim organlarında yer alan kişilerin müteselsil sorumluluğuna gidilmeli ya da "şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere" ibaresi kaldırılarak 5510 sayılı Kanun'dan önceki uygulamaya dönülmelidir. 5510 sayılı Kanun md.88/20'de yer alan "şirket" ibaresi kaldırılarak sorumluluğun anonim şirketler dışında diğer tüzel kişilerin yönetim organlarındaki üyeleri de kapsamı halinde, Anayasa Mahkemesi'nin kararında değindiği ödeme yapan üyenin diğer yönetim organı üyelerine rücu edebileceği gerekçesi aynen uygulama alanı bulabilecektir. Diğer bir deyişle, anonim şirketler dışındaki diğer tüzel kişilerin yönetim organlarındaki kişileri de kapsayacak bir yasa değişikliği ve buna bağlı uygulama kanaatimizce hak ihlali olarak görülmemelidir.

bb. Kanuni Temsilci Kavramı

5510 sayılı Kanun md.88/20'de belirsiz bir kavram olan üst düzey yöneticiler veya yetkililerin yanı sıra kanuni temsilcilerin de müteselsil sorumluluğunun işletilebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle Kanunda aksi öngörülmediği sürece hukuki işlem sonucu iradi temsil yetkisine sahip olan kişinin prim veya Kurumun diğer alacaklarından ötürü sorumluluğuna gidilemeyecektir. Kanuni temsilci kavramı ise üst düzey yönetici kavramında olduğu gibi tanımlanmadığından, Türk Medeni Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve ilgili olan diğer kanunlardaki hükümler göz önüne alınarak belirlenecektir. Bu bağlamda gerçek kişiler ve tüzel kişiler açısından kanuni temsilci açısından ayrıma gidilmelidir. Türk Medeni Kanunu'na göre gerçek kişiler bakımından kanuni temsilci, küçükler için veli, velisi olmayan küçükler ve kısıtlılar için vasi ile bazı durumlarda belirli işleri görmek ve malvarlığını yönetmek için atanan kayyımdır⁶⁴.

62 Kırca-Şehirli Çelik-Manavgat, 610.

63 Bkz.; 2, A.

64 Güzel-Heper Aykaş, 181. Geçer, 110-111. Karabacak, 138-140.

Ancak 5510 sayılı Kanun md.88/20'de gerçek kişi işverenlerin prim borçları ve diğer Kurum alacaklarından ötürü müteselsil sorumluluk öngörülmemiştir. Bu konuda 6183 sayılı Kanun devreye girmektedir. Bu nedenle konumuz açısından tüzel kişi işverenlerde kanuni temsilcinin kim olabileceği üzerinde durulacaktır.

Tüzel kişi işverenlerde, tabi oldukları kanunlar uyarınca tüzel kişiliği yönetim ve temsil yetkisine sahip kişi veya organ evleviyetle kanuni temsilci olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle daha önce de değindiğimiz üzere örneğin anonim şirketlerde yönetim kurulu, limited şirketlerde müdür, vakıflarda yönetim organı kanuni temsilci sıfatını taşımaktadır. Diğer bir deyişle kanuni temsilci kavramı, büyük ölçüde üst düzey yönetici olduğunu tespit ettiğimiz kişi gruplarıyla örtüşmektedir. Dolayısıyla yönetim organlarının kanuni temsilci sıfatı üzerinde durulmayacaktır. Bununla birlikte tüzel kişilerde de gerçek kişilerde olduğu gibi kayyım atabilir. Atanan kayyım, TMK md.403/2'de de belirtildiği üzere belirli bir işin yapılması veya malvarlığının yönetilmesi için görevlendirilebilir⁶⁵. Bu itibarla kayyım da kanuni temsilci sıfatını kazanmakta olup, bu başlık altında özellikle prim borçları ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü kayyımların müteselsil sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği incelenmektedir.

Kayyımların atanma nedenleri ve halleri üzerinden hareketle bir sonuca ulaşmak isabetli olacaktır. Kayyım atanması farklı kanun hükümlerinde yer almaktadır. Türk Medeni Kanunu uyarınca yönetim kayyımının atanması TMK md.427'de düzenlenmiştir. İlgili hüküm kapsamında tüzel kişiler bakımından yönetim kayyımı atanabilmesi için tüzel kişinin yönetim organlarından yoksun kalması ve yönetimin başka yolla sağlanamaması gerekmektedir. Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince de suçun bir şirketin faaliyeti çerçevesinde işlenmekte olduğu hususunda kuvvetli şüphenin bulunması durumunda şirket işlerinin yürütülmesi için kayyım

atanabilecektir (md.133)⁶⁶. İcra İflas Kanunu uyarınca ise tasdik edilen konkordatonun yerine getirilmesini sağlamak için gerekli gözetim, yönetim ve tasfiye tedbirlerini almakla görevli kayyım atanabilecektir (md.306)⁶⁷. Son olarak Türk Ticaret Kanunu'na göre anonim şirketlerde uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli organlarından biri mevcut değilse veya genel kurul toplanamıyorsa, ortaklardan veya şirket alacaklılarından birinin şirketin feshini istemesi⁶⁸ ya da limited şirketlerde hem organ yokluğu hem de haklı nedenlerle açılan fesih davalarında taraflardan birinin istemi üzerine kayyım atanabilecektir (md.530/2, md.636/4)⁶⁹.

Yukarıda değinilen yönetim kayyımı atana-bilecek hallerde, kayyım kanuni temsilci sıfatını taşıdığından prim borçları ile Kurumun diğer alacaklarından müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun'a eklenen geçici md.61 hükmü üzerinde durulmalıdır. İlgili hüküm gereğince, "... bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla haklarında 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre iflas kararı verilmiş ve işlemleri devam eden, iflas tasfiyesi sonuçlanmış olan şirketlerin borçlarından, 506 sayılı Kanunun mülga 80 inci ve bu Kanunun 88 inci maddesi çerçevesinde müşterek ve müteselsil sorumluluğu bulunanlardan şirket yönetim organlarında görev almayan ve sermaye sahibi olmayan kanuni temsilciler ve üst düzey yönetici veya yetkilileri hakkında Kurum alacaklarından dolayı Kurumca 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre icra takibi başlatılmış olsun veya olmasın ilgili mevzuata ilişkin müşterek ve müteselsil sorumlulukları sona erer, yapılan takipler sonlandırılır ve bu kişiler hakkında uygulanan hacizler kaldırılır." hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla iflas etmiş şirketler için bu şirketler-

66 Ceza Muhakemesi açısından kayyım atanması hakkında bkz.; Ersoy, 3398-3408.

67 Ayrıca İcra İflas Kanunu mülga md.179a hükmü uyarınca iflas erteleme davalarında yönetim kayyımı atanabilmekteydi.

68 Anonim şirketlerde yönetim kayyımı atanması hakkında bkz.; Çamoğlu, 20-25.

69 Kayyım atanabilecek haller hakkında daha fazla bilgi için bkz.; İnceman, 1480-1483. Bozgeyik-Pamuk, 1657-1659. Yıldız, 100-104.

65 Bu konuda ayrıca bkz.; Bozgeyik-Pamuk, 1656.

de ortak olmayıp dışarıdan görevlendirilen üst düzey yetkili veya temsilciler açısından madde- nin yürürlüğe girdiği tarih olan 23.04.2015'den itibaren müteselsil sorumluluğun kaldırıldığı görülmektedir⁷⁰. Söz konusu istisna sadece iflas etmiş şirketlere özgü olduğundan, tüzel kişinin yönetim organından yoksun kaldığı, suçun bir şirket faaliyeti kapsamında işlendiği şüphesinin bulunduğu, konkordato ilan edildiği için kayyım görevlendirilen haller bu kapsama girmemektedir. Diğer bir deyişle 5510 sayılı Kanun geçici md.61, farklı kanunlarda düzenlenen yönetim kayyımı atanan hallere ilişkin olmayıp, yönetim kayyımlarının prim borçlarından ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü müteselsil sorumlulukları devam etmektedir.

C. Üst Düzey Yönetici Kavramıyla İlişkili Özellik Gösteren Haller

aa. Tüzel Kişinin Başka Bir Tüzel Kişinin Yönetim Kurulu Üyesi Olması ve/veya Şirketi Yönetim ve Temsil Yetkisine Sahip Olması

Tüzel kişilerin başka bir tüzel kişinin ortağı olması ve/veya yönetim kurulu üyesi olması muhtemeldir (TTK md.359/2). Bu bağlamda devlet, il özel idaresi, belediye, köy ve diğer kamu tüzel kişileri pay sahibi oldukları şirketin yönetim kuruluna seçilebilir ve kendi temsilcilerini gönderebilirler (TTK md.334). Belirtilen durumda, diğer bir deyişle şirket yönetimine başka bir tüzel kişi seçildiği takdirde, şirket yönetim kurulu toplantısına katılacak, oy kullanacak gerçek kişinin belirlenmesi, ticaret siciline tescil ettirilip, ilan edilmesi ve internet sitesinde açıklama yapılması gerekmektedir (TTK md.359/2). Bu gibi hallerde anonim şirketin prim borçları ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişinin mi, yoksa temsilcisinin mi müteselsil sorumluluğuna gidileceği sorusu ortaya çıkmaktadır.

Bu konuda öğretide farklı yönde görüşlerle

karşılaşılmaktadır. Bir görüşe göre şirket borçlarından ötürü sorumluluk yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişinin kendisine aittir⁷¹. Öğretideki diğer görüşe göre ise kamu alacaklarından ötürü şahsi sorumluluk yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişinin temsilcisine yöneltilmelidir⁷². Yargıtay'ın rastladığımız bir kararının⁷³ da değindiğimiz ikinci görüş doğrultusunda, başka bir deyişle yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişinin temsilcisinin şahsi sorumluluğunun işletilebileceği yönünde olduğu belirlenmektedir. İlgili kararda, "ticarî sicil kayıtlarına göre dava dışı G... A.Ş.'nin 28.09.2012 tarihli Yönetim Kurulu Toplantı Karar tutanağına göre, Kurum borçlusu olan dava dışı G... A.Ş.'nin tüzel kişiliği haiz diğer ortağı ... P... A.Ş.'nin "Tüzel Kişi Temsilcisi" olarak kaydı bulunan davacının ihtilaf konusu 2013/02-2015/12. ay dönemine ilişkin prim borçlarının tamamından 5510 Sayılı Kanun'un 88/20. maddesi uyarınca sorumlu olduğu anlaşılmaktadır." ifadelerine yer verilmiştir.

Öğretide farklı görüşlerin yola çıkmasına yol açan değinilen sorunun, yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişi ile görevlendirdiği temsilci arasındaki ilişkiden hareketle cevaplandırılması daha isabetli bir sonuca ulaşmamızı sağlayacaktır. Türk Ticaret Kanunu uyarınca tüzel kişi yönetim kurulu üyesi adına toplantılara katılıp oy kullanacak gerçek kişi her ne kadar tescil ve ilan edilse, internet sitesinde açıklansa da, yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişi, kendi adına tescil edilmiş bulunan kişiyi her an değiştirebilir (TTK md.364/1). Bu yüzden tescil ve ilan yükümlülüğü getirilmiştir ki, yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişinin kurula her toplantıda farklı kişileri yollayarak kurulun çalışmasını ve istikrarını bozması engellenmek istenmiştir. Ayrıca tüzel kişi adına hareket edecek kişi, tüzel kişinin organı olabileceği gibi, bu sıfatı taşımayan (tüzel kişinin avukatı vs. gibi) herhangi bir kişi de olabilir. Yönetim kurulu üyeliği sıfatı tüzel kişiye ait olduğundan, onun adına hareket eden gerçek kişinin bu sıfatının bulunmamasından ötürü yönetim kurulu üyelerine tanınan mali

71 Şirin, 86-87. Koruk, 63.

72 İnceman, 1472-1473.

73 Y10HD, 20.05.2021, 2604/6615.

70 İnceman, 1475.

haklardan tüzel kişi yararlanır. Tüzel kişi adına hareket eden gerçek kişinin ücret alıp almaya-
cağı ve diğer hususlar, tüzel kişiyle arasındaki
hukuki ilişkiye göre belirlenir. Yönetim kurulu
üyeleri tüzel kişi, kendi adına hareket eden gerçek
kişinin bu sıfatla yerine getirdiği işlem ve eylem-
lerden ötürü şirkete, pay sahiplerine ve şirketin
alacaklılarına karşı sorumludur. Yönetim kurulu
üyeleri tüzel kişinin temsilcisine rücu hakkı, arala-
rındaki iç ilişkiye göre belirlenir⁷⁴.

Yapılan açıklamalar uyarınca tüzel kişi adına
temsilcinin atandığı, istenildiği zaman de-
ğiştirilebildiği ve temsilcinin tüzel kişinin göze-
ti altında görevini yerine getirdiği göz önüne
alındığında kanaatimizce 5510 sayılı Kanun
md.88/20'den kaynaklanan şahsi sorumluluk,
yönetim kurulu üyesi olan tüzel kişiye ait olma-
lıdır. Diğer bir ifadeyle yönetim kurulunda yer
alan tüzel kişinin ne temsilcisine ne de yönetim
kurulu üyesi olan tüzel kişinin kendi yönetim or-
ganında yer alan gerçek kişilerin müteselsilen
sorumluluğuna mevcut mevzuat hükümleri kap-
samında gidilemeyeceği sonucuna varılmakta-
dır. Bu itibarla Yargıtay'ın değindiğimiz kararı ve
temsilcinin şahsi sorumluluğunu işleten öğreti
görüşü isabetli değildir. Ancak temsilci ile tüzel
kişi arasındaki ilişkinin niteliğinden hareketle
vardığımız sonucun kötüye kullanılması ihtimal
dahilindedir. Dolayısıyla hakkın kötüye kullanıl-
dığı hallerde yargı mercii tüzel kişilik perdesinin
kaldırılması teorisi⁷⁵ kapsamında prim borçları

ve Kurumun diğer alacakları için tüzel kişinin yö-
netim organında yer alanların şahsi sorumlulu-
ğunu işletebilir.

bb. Belediye Şirketlerinde Sorumluluk

5393 sayılı Belediye Kanunu'nda belediye,
belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki
ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar
organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturu-
lan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi
olarak tanımlanmıştır (md.3/1-a). Söz konusu ta-
nım cümlesinden görüldüğü üzere belediyelerin
söz konusu "mahalli müşterek ihtiyaçları" hangi
usulle karşılayacağına dair bir belirleme yoktur.
Bu bağlamda aynı kanunun 14. maddesinde be-
lediyelere mahalli müşterek ihtiyaç olmak şartıyla
bazı görevler verilmiş, bunlardan bazıları için
"yapar veya yaptırır" denilmek suretiyle beledi-
yelere mecburi işlerini dahi kendi eliyle yerine
getirme ya da yaptırma olanağı tanınmış olup,
70. maddede de belediyelerin kendilerine ve-
rilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzu-
atta belirtilen usullere göre şirket kurabileceği
hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla belediyeler,
kendi eliyle yerine getirmek zorunda olmadığı
her türlü yetki ve görevi bu şirketler aracılığı ile
de yerine getirebilirler⁷⁶.

Ülkemizde belediyelerin şirket kurma olana-
ğından önemli ölçüde yararlandığı anlaşılmak-
tadır. Yapılan bir tespiti göre 2020 yılı itibarıyla
ülkemizde bulunan toplam büyükşehir beledi-
ye şirketi sayısı 241'dir⁷⁷. Başka bir araştırmaya
göre de 2022 yılı itibarıyla belediye şirketlerinde
564.694 işçi istihdam edilmektedir⁷⁸. Çok sayıda
işçi çalıştıran söz konusu şirketlerin ise yüksek
oranda prim borcu bulunduğu basında çıkan
haberlerden tespit edilmektedir. Bu yöndeki bir
haber Sayıştay raporunu esas almakta ve ilgili
haber içeriğine göre 2023 yılı sonu itibarıyla Sos-
yal Güvenlik Kurumu'na belediyelerin 15 milyar

74 Kırca-Şehirli Çelik-Manavgat, 403-407.

75 Öğretide tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasına yol
açabilecek sebepler; özkaynak yetersizliği, yabancı
yönetim ve malvarlığı ile organizasyona ilişkin
alanların karışması şeklinde sınıflandırılmaktadır. Söz
konusu sebepler kısaca özetlenecek olursa; özkaynak
yetersizliğiyle kastedilen, yürüttüğü ticari faaliyetlerin
niteliği gereği taşıdığı risklere nazaran şirketin sahip
olduğu özkaynakların çok küçük kalmasıdır. Yabancı
yönetim ise bir şirket üzerinde başka bir gerçek veya
tüzel kişinin hâkimiyeti anlamına gelmektedir. Ancak
bu tek başına yeterli olmayıp, tüzel kişilik perdesinin
kaldırılabilmesi için şirket, hâkim ortağı tarafından
şirket menfaatlerine aykırı düşecek şekilde ve hâkim
ortağın özel menfaatlerine üstünlük tanınmak suretiyle
yönetilmelidir. Malvarlığı ile organizasyona ilişkin
alanların karışması durumu ise özellikle yapılan işlemin
kim tarafından yapıldığı konusunda bir ayırım yapmanın

mümkün olmadığı halleri içermektedir (Kuş, 110 vd.
Yılmaz, 356. Civan, 524-525).

76 Sevgili Gençay, 154-155.

77 Demirtaş, 10.

78 Arslan, <https://www.ekonomim.com>, 21.10.2024.

294 milyon 245 bin 232 TL, bağlı kuruluşların 690 milyon 380 bin 144 TL, belediye şirketlerinin 56 milyar 621 milyon 70 bin 659 TL prim borcu bulunmaktadır⁷⁹. Bu konuyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaptığı bir açıklama uyarınca da belediyelerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan toplam 96 milyar lira prim borcunun yaklaşık yüzde 80'ini belediye şirketlerine aittir⁸⁰. Belirtilen sayısal veriler, belediye şirketlerinin prim borçları ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun diğer alacaklarından ötürü kimin veya kimlerin sorumluluğuna gidilebileceği sorusuna ayrı bir önem verilmesini gerektirmektedir.

Kamu idaresi tanımı kapsamında değinildiği üzere belediyelerde prim borçları ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü belediye başkanının sorumluluğuna gidilebilecektir. Ancak belediye şirketleri açısından bu soru cevaplandırılırken, belediye şirketlerinin hukuki niteliğinden hareket edilmesi gerekmektedir. Türk Ticaret Kanunu md.16'ya göre, *"Ticaret şirketleriyle, amacına varmak için ticari bir işletme işleten vakıflar, dernekler ve kendi kuruluş kanunları gereğince özel hukuk hükümlerine göre yönetilmek veya ticari şekilde işletilmek üzere Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve kuruluşlar da tacir sayılırlar."* İlgili hükümden belediye şirketlerinin Türk Ticaret Kanunu'na tabi özel hukuk tüzel kişisi oldukları tespit edilmektedir⁸¹. Ayrıca daha önce üzerinde durduğumuz kamu idaresi tanımı⁸² gereğince kamu kurum ve kuruluşları ödenmiş sermayesi-

nin %50'sinden fazlasına sahip olsa bile söz konusu girişim Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi ise prim borçlarından sorumlu olacak kişiler 5018 sayılı Kanun'a göre değil, özel hukuka tabi işverenler için geçerli olan anlayışa göre belirlenmelidir.

Değinilen hususlar uyarınca belediye şirketlerinin prim borçları ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü sorumluluğuna gidilebilecek üst düzey yöneticiler bakımından özel hukuka tabi işverenlerle ilgili yapılan açıklamalar aynen geçerlidir. Diğer bir deyişle kamu idarelerinde aranan tahakkuk ve tediye ile görevli olma koşulu değil, şirketi en üst düzeyde yönetim ve temsil yetkisinden hareketle müteselsilen sorumluluğuna gidilebilecek kişinin tespiti gerekmektedir. Belediye Kanunu md.37 uyarınca, belediye tüzel kişiliğinin temsilcisi belediye başkanı olduğundan, belediyenin ortağı olduğu veya sermayesinin tamamının belediyeye ait olduğu şirketlerde belediye başkanının şirket yönetimini de üstlenmesi ve yönetim kurulu üyesi olarak anonim şirketi yönetmesi veya limited şirketin müdürü sıfatına da sahip olması yüksek bir ihtimaldir. Bu durumda kamu idaresi olarak belediyenin prim borcundan ötürü belediye başkanının sorumluluğuna gidildiği bir yerde, aynı şekilde belediye şirketinin prim borcundan ötürü de belediye başkanının müteselsil sorumluluğu işletilebilecektir. Ancak Belediye Kanunu md.42 gereğince belediye başkanı, görev ve yetkilerinden bir kısmını uygun gördüğü takdirde, yöneticilik sıfatı bulunan belediye görevlilerine devredebilir. Aynı yönde Büyükşehir Belediyesi Kanunu md.26'ya göre de genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Diğer bir deyişle belediye başkanının belediye şirketlerinin yönetiminde görev alması zorunlu değildir. Bu bağlamda belediye şirketlerinde belediye meclis üyeleri, belediye görevlileri de yönetim kurulu üyesi, genel müdür veya müdür olarak görevlendirilebilirler. Bu durumda prim borçları ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun diğer alacaklarından ötürü sorumluluk, yönetim

79 Bu yöndeki haberin tam metni için bkz.; https://anahaber.net/haber/detay/sayistayin_2023_yili_sgg_denetim_raporu_belediye_bagli_kurulus_ve_belediye_sirketlerinin_sgkya_toplam_borcu%C2%A072_milyar_605_milyon_tlye_ulas_tti_197333#:~:text=Belediyelerin%20SGK%20prim%20bor%C3%A7lar%C4%B1,prim%20borcu%20bulundu%C4%9Fu%20tespit%20edildi,21.10.2024.

80 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın açıklaması için bkz.; <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/calisma-ve-sosyal-guvenlik-bakani-isikhan-belediyelerin-prim-borcunun-yuzde-80i-belediye-sirketlerine-ait/3287917,21.10.2024>.

81 Sevgili Gençay, 167-168. Belediye şirketlerinin özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduğu yönünde bkz.; Yaprak, 59-60. Malbeği, 37. Bülül-Bilgiç Ulun, 1476-1477.

82 Bkz.; 2, A.

ve temsil yetkisine sahip şirket organında görev alanlara veya yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan Murahhas üyeye veya müdüre yönetilmelidir⁸³.

Bu noktada belediye şirketlerinin prim borçlarından ötürü sorumlulukla ilgili Yargıtay'ın rastladığımız bir kararının⁸⁴ değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Karara konu uyuşmazlıkta, davacı, belediye şirketini kuran belediye başkanlığı emrinde çalışan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memur olarak görev yaptığını ve prim borçlarından ötürü sorumluluğuna gidilmemesi gerektiğini ileri sürerek ödeme emirlerinin iptalini talep etmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme, davacının 19.04.2018-29.04.2019 tarihleri arasında dava dışı limited şirkette, şirket ortağı ve müdür olan Belediye adına hareket edecek kişi olarak kanuni temsilci olduğunu belirterek, 5510 sayılı Kanun md.88/20'ye göre üst düzey yönetici olarak dava dışı limited şirketin temsil süresi ile sınırlı olarak prim borçlarından müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna gidilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay'ın değinilen kararından belediye şirketlerinin prim borçlarından ötürü sorumluluğuna gidilecek kişinin tespitinde özel hukuka tabi işverenler açısından kabul edilen yaklaşımın takip edildiği görülmektedir. Kararın bu yönü yapılan açıklamalar ve ulaşılan sonuçlarla uyumludur. Ancak kararın devamından belediye şirketi müdürünün belediye tüzel kişiliği olduğu, tüzel kişi belediyenin temsilcisi olarak davacının görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Bir tüzel kişinin başka bir tüzel kişinin yöneticisi olduğu hallerde, tüzel kişinin kendisinin sorumluluğuna gidilmesi gerektiği, temsilcinin şahsi sorumluluğunun işletilemeyeceği kanaatine bir üst başlıkta ulaşılmıştır. Aynı sonuç, evleviyetle belediye şirketlerinin yönetiminin belediye tüzel kişiliğine bırakıldığı haller için de geçerlidir. Diğer bir deyişle somut olay bakımından belediye şirketinin kanuni temsilcisi belediyenin kendisidir. Bu nedenle ödeme emrinin muhatabı belediye tüzel kişiliğidir. Do-

layısıyla davacının iddiasının kabul edilmesi ve ödeme emirlerinin iptali gerekirken, kanuni temsilci sayılarak davanın kabulü isabetli olmamıştır.

cc. Şeklen Üst Düzey Yönetici Olma: İrade Sakatlığı Hallerinin Dikkate Alınıp Alınamayacağı

Üst düzey yönetici, şimdiye kadar yapılan açıklamalar uyarınca şirketin yönetim organında yer alınıp alınmadığı veya şirketi yönetim ve temsil yetkisinin bırakılıp bırakılmadığı kriterlerinden hareketle belirlenmelidir. Bununla birlikte Yargıtay'ın rastladığımız limited şirket ortaklığından ötürü kamu alacaklarından sorumlulukla ilişkili bir kararı, üst düzey yöneticilik sıfatının irade sakatlığı sonucu kazanılıp kazanılamayacağı ve bu durumun sorumluluğun belirlenmesi açısından dikkate alınıp alınmayacağı bakımından önem taşımaktadır.

Yüksek Mahkeme'nin kararına⁸⁵ konu olayda davacı, asgari ücretle çalışan işçi olduğunu, adı geçen şirketten haberdar olmadığını ve bağı bulunmadığını, 2018'de A... A.Ş.'de çalıştığını, işverenlerin M.K. ve T.B. olduğunu, davacının 01.10.2018-09.10.2018 arası 8 gün yönetici ve ortak gözüktüğünü, paylarını 09.10.2018'de H.I.'ya devrettiğini, bu işlemlerin şeklen olduğunu, davacının şirketin varlığından gelen ödeme emriyle haberdar olduğunu beyan ederek prim borçları nedeniyle gönderilen ödeme emirlerinin iptalini talep etmiştir. İlk derece mahkemesi, dosya kapsamından ticari bir faaliyeti bulunmayan davacının işçi olarak çalışan bir kişi olduğunun tanık anlatımları, ticaret sicil kayıtları ve SGK hizmet kayıtlarına göre sabit olduğunu tespit ederek, davacının çok kısa süreliğine devir almış olduğu ve akabinde devretmiş olduğu şirket payına yönelik hukuki işlemin irade fesadına dayandığını, bu nedenle davalı Kurum tarafından davacıya yönelik düzenlenen ödeme emrinin iptaline hükmetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi de ilk derece mahkemesi kararı doğrultusunda hareket etmiş ve davalı Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istinaf

83 İlgezdi-Sönmez-Güçlü, 60-62, 70, 161, 216-223, 316, 492.

84 Y10HD, 20.03.2024, 1425/3000.

85 Y10HD, 19.10.2023, 7570/9984.

talebini reddetmiştir. Ancak temyiz sonucu Yargıtay, tek ortaklı limited şirket olan Ö... Limited Şirketinin 200.000,00 TL sermaye karşılığı 8.000 adet payının A.H.Y. tarafından 01.10.2018'de davacıya devredildiğini, davacının ise işbu payı 09.10.2018'de H.I.'ya devrettiğini, ticaret sicili kayıtları esas alınarak 6183 sayılı Kanun md.35 kapsamında davacının sorumluluğuna gidilmesi gerekirken ödeme emrinin iptaline karar verilmesinin bozma nedeni olduğunu kabul etmiştir.

İradenin oluşumundaki bozukluk genellikle saik yanılması, aldatma, korkutma gibi hallerde görülür. Bu tür bozukluklarda iradesi sakatlanan kişinin beyanı, iradesine uygundur. İrade ile beyan arasında bir uygunsuzluk söz konusu değildir. Bununla birlikte beyan aşamasında da sakatlık bulunabilir. Bu ihtimalde sözleşme/hukuki işlem iradesi tam, doğru ve sağlıklı bir şekilde oluşmuştur, ancak bu irade muhataba bildirirken beyanda bir sakatlık meydana gelmiş ve böylece beyan iradeden sapmış, sözleşme/hukuki işlem iradesi ile beyan arasında bir uygunsuzluk ortaya çıkmıştır. İrade sakatlığı (bozukluğu) halleri ve hükümleri TBK md.30-39'da düzenlenmektedir. İrade sakatlığı ve ortaya çıkması görüldüğü üzere sadece sözleşmelere özgü bir sakatlık hali olmayıp, tek taraflı hukuki işlemlerde de ortaya çıkabilir⁸⁶. Yargıtay'ın kararına konu olayda da davacının iddiası yanılma durumuyla ilişkili görünmektedir. İlk derece mahkemesi kararlarından anlaşıldığı üzere davacının aslında asgari ücretle çalışan işçi olduğu dosyadaki verilerle desteklenmektedir. Bireysel iş hukukunda kamu alacakları dışında limited şirket ortaklığı kişinin işçi sıfatına mı, yoksa işveren sıfatına mı haiz olduğu ve bu itibarla işçilik alacaklarının talep edilemeyeceği konusunda da yargıya yansımıştır. İlgili kararlarda kişilerin görünüşte limited şirket ortağı olarak gösterilebildiği, ancak ortak olmanın tek başına işçi sayılmama için kriter oluşturmayacağı, bu konuda belirleyici olan unsurun ekonomik yaşamda kişinin geçim kaynağının ne olduğu

ve/veya sahip olduğu payla alınan kararlara etki etme olanağı bulunup bulunmadığı olduğuna işaret edilmiş ve limited şirket ortağı olarak gösterilen kişiler de işçi sayılabilmektedir⁸⁷. Her ne kadar değinilen kararlarda davacı kişilerin işçi olup olmadığının belirlenmesinde irade sakatlığı hallerine işaret edilmemişse de bu yönde bir iddianın varlığı halinde işçi sayılma açısından ölçüt olarak değerlendirilmesi mümkündür. Dolayısıyla ele aldığımız karara tekrar dönülecek olursa, davacı kişi iradesi sakatlanarak limited şirket ortağı olduğunu ileri sürmekte ve asgari ücretle çalışan olduğu dosyadaki verilerle doğrulanmaktadır. Bu gibi durumlarda şekli görünümün dikkate alınması hakkaniyet ve adalet düşüncesiyle de bağdaşmayacaktır. Kaldı ki, ileride de üzerinde durulacağı üzere ticaret sicili gazetesindeki ilanlar kurucu değil, bildirici nitelik taşımaktadır⁸⁸. Diğer bir deyişle önemli olan, irade sakatlığı iddiasının olduğu bir yerde gerçek hukuki durumun ve sorumlunun tespiti⁸⁹.

Yapılan açıklamalar uyarınca Yargıtay'ın incelediğimiz karardan hareketle ifade edilmelidir ki, şekli görünümünden hareket edilmesi her zaman için isabetli sonuçlara ulaşmamızı sağlamamaktadır. Bu bağlamda incelenen karar ve somut olay özelinde ilk derece mahkemesi kararı daha isabetli görünmektedir. Her ne kadar ilgili karar limited şirket ortaklığından kaynaklı kamu alacaklarından sorumlulukla ilişkiliyse de, üst düzey yönetici sıfatının belirlenmesinde de irade sakatlığı iddialarının incelenmesini gerektiren hallerle karşılaşılabılır. Başka bir ifadeyle sırf sorumluluktan kurtulmak amacıyla tüzel kişiyi yönetebilmek için gerekli hukuki, idari ve/veya teknik bilgisi olmayan kişi ya da kişilerin görünüşte yönetim kurulu başkanı ya da limited şirket müdürü ola-

⁸⁶ Eren, 434-435. Kocayusufpaşaoğlu, 342. Oğuzman-Öz, 95 vd.

⁸⁷ Bu yöndeki kararlar için bkz.; Y9HD, 15.11.2016, 29074, 20157, Y7HD, 24.01.2014, 20596/966. Bu konudaki öğreti görüşleri için bkz.; Süzek-Başterzi, 158-159. Alpagut, 20-21. Baycık, 48-51.

⁸⁸ Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz.; Y10HD, 27.02.2024, 1247/1833. Ayrıca bkz.; 2, C, dd.

⁸⁹ Öğretideki bir görüşe göre de irade sakatlığı halleri, prim borçlarının ödenmemesi açısından haklı sebep olarak görülebilir (Güzel-Heper Aykaş, 177).

rak görevlendirildiği örneklerle karşılaşılabılır. Bu gibi durumların tespiti halinde, ilgili kişilerin arkasında tüzel kişinin gerçek yönetimini üstlenenlerin tespiti ve sorumluluğun bu kişilere yöneltmesi gerekmektedir. İncelediğimiz somut olayda olduğu gibi üst düzey yönetici konumuna yükseltelen kişinin asgari ücretle çalışan işçi olması, irade sakatlığına ve görünüşte bir görevlendirmenin yapıldığına emsal teşkil edebilecektir.

dd. Ticaret Sicili Kayıtları ile Gerçek Durumun Farklılık Göstermesi Halinde Kimin Sorumluluğuna Gidilebileceği

Tüzel kişilerde özellikle yönetim ve temsil yetkisine sahip kişi-organ konumundaki şahısların tespitinde ve böylece sorumluluğun üst düzey yönetici sıfatıyla kime veya kimlere yöneltileceği konusunda ticaret sicili kayıtlarının ve ticaret siciline gönderilen yazıların önem taşıdığı açıktır. Bu nedenle uygulamada müteselsilen sorumluluğuna gidilebilecek üst düzey yöneticilerin ve kanuni temsilcilerin belirlenmesinde söz konusu kayıtlar ve yazışmalar önem kazanmaktadır. Ancak söz konusu kayıtlar, Türk Medeni Kanunu md.7 uyarınca aksi ispat edilinceye kadar doğru kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle ilgili kayıtların da aksinin ispatı mümkündür⁹⁰. Bu itibarla öğretide haklı olarak belirtildiği üzere ticaret siciline tescil ve ilan, üst düzey yöneticilik sıfatının kazanılmasında veya kaybedilmesinde kurucu değil, bildirici nitelik taşıdığından⁹¹, sicil kayıtları uyarınca üst düzey yönetici olarak görünen kişinin aslında daha önce görevinden ayrıldığı ortaya konabilirse sorumluluğuna gidilmemelidir. Bu kabulün bir sonucu olarak ticaret sicili kayıtları-

nın aksine şirketi yönetim ve temsil yetkisini fiilen başka bir kişinin kullandığı durumlarda prim borçları ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü fiilen tüzel kişiyi yöneten kişinin sorumluluğu söz konusu olacaktır⁹².

Yargıtay'ın rastladığımız yeni tarihli bir kararı⁹³ da yukarıda yapılan açıklamalarla aynı yöndedir. İlgili uyuşmazlıkta davacının şirketi yönetim ve temsil yetkisinin 20.07.2005 tarihli yönetim kurulu kararı ile şirketin 13.07.2005 tarihinde yapılan olağan genel kurul toplantısı sonucu sona erdiği belirlenmektedir. Zira davacı, yönetim kuruluna yeniden seçilememiştir. Ancak ticaret sicili ilanı gecikerek, 09.12.2005 tarihinde gerçekleşmiştir. Bu nedenle Aralık 2005'e kadar olan prim borçlarından ötürü davacıya ödeme emri gönderilmiştir. Yüksek Mahkeme söz konusu uyuşmazlığa ilişkin kararında isabetli olarak, "*davacının, dava dışı şirketteki yönetim kurulu üyeliğinin ve temsil yetkisinin sona ermesi ve yerine yeni yönetim kurulu üyesi ve temsilci seçilmesine ilişkin noter onaylı yönetim kurulu kararının, ticaret sicil gazetesinde ilan edilmemesinin, işlemin hukuken varlık kazanmasına değil, bu hususun üçüncü kişilere açıklanması amacına yönelik olduğu, dolayısıyla inşai değil bildirici bir işlem olduğu gözetilip sonucuna göre bir karar verilmesi için hükmün bozulmasına*" ifadelerine yer verilmiştir.

Yukarıda değinilen kararda davacının üst düzey yöneticilik sıfatı genel kurul tarafından yeniden seçilmemesi sonucu sona ermiştir. Belirtilen durumun dışında üst düzey yöneticilik konumu, bu sıfatı taşımak için kanunda veya esas sözleşmede aranılan şartların kaybedilmesi, genel kurul tarafından görevden alınma, ölüm, kısıtlama

90 Arıcı, 117.

91 Ticaret sicili ilanları sadece bildirici nitelik taşımaz. Somut olayın özelliğine göre kurucu veya onarıcı nitelikte kazanabilir. Burada şu husus vurgulanmalıdır ki, önceden var olan mevcut bir hukuki ilişkiyi veya önceden tespit edilmiş hukuki bir sonucu saptamayı veya açıklamayı hedefleyen tescil, bildirici niteliktedir. Bu gibi hallerde tescilin yapılmaması hukuki işlemin geçerliliğine etki etmez. Bu bağlamda temsil ve yönetim yetkisinin sona erdiğine dair tescil ve ilan bildirici niteliktedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.; Demirel, 224-229. Poroy-Yasaman, 257-258.

92 Güzel, 328. Karabacak, 155. Öğretide pay devriyle ilgili aksi yöndeki bir görüşe göre ise ticaret sicilinin aleniyeti sağlama, ispat, güveni koruma, kontrol ve bazı haklar üzerinde tekel sağlama fonksiyonları mevcut olduğundan, limited şirketin üst düzey yöneticiliği veya ortaklığından ayrılanlar yönünden, bu ayrılmanın ticaret sicilinde ilan edilmemiş olması halinde, ayrılma tarihinden sonraki döneme ilişkin prim borçlarından dolayı da şirketle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna gidilebileceği ileri sürülmektedir (Dönmez, 160).

93 Y10HD, 27.02.2024, 1247/1833. Bu yönde olan daha önceki tarihli kararlar için bkz.; Okur, 256-257.

ya da kişinin kendi istifası sonucu da ortadan kalabilir⁹⁴. Önemli olan üst düzey yöneticilik sıfatının nasıl sona erdiği olmayıp, ticaret sicil kayıtları ile gerçek durumun uyuşup uyuşmadığıdır. İlanın geciktiği durumlarda, üst düzey yöneticilik sıfatının ortadan kalktığı döneme kadar kişilerin müteselsil sorumluluğuna gidilebilecektir.

ee. Birden Fazla Müteselsil Sorumluluk Halinin İç İç Geçmesi Halinde Sorumluluğuna Gidilebilecek Üst Düzey Yöneticinin Belirlenmesi

5510 sayılı Kanun'da asıl işveren-alt işveren ilişkisi, işyeri devri, geçici iş ilişkisi gibi üçlü iş ilişkilerinden kaynaklı müteselsil sorumluluk halleri de düzenlenmiştir. Söz konusu sorumluluk halleri işletilirken aynı zamanda 5510 sayılı Kanun md.88/20'de yer alan ve inceleme konumuz olan müteselsil sorumluluğun iç içe geçmesi ihtimal dahilindedir. Örneğin uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı üzere asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu bir ihtimalde, hem asıl işveren hem de alt işverenin özel hukuk tüzel kişisi olması mümkündür. Alt işveren konumundaki tüzel kişinin prim borcu ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü asıl işveren niteliğini taşıyan tüzel kişi müteselsilen sorumlu olacaktır. Ancak bu durumda hem alt işveren hem de asıl işveren sıfatını haiz tüzel kişilerin üst düzey yöneticilerinin de birlikte sorumluluğunun devreye girip girmeyeceği üzerinde durulması gereken ayrı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Değindiğimiz uyuşmazlık Yargıtay'ın bir kararına⁹⁵ konu olmuş olup, ilk derece mahkemesi asıl işveren konumundaki şirketin üst düzey yöneticisinin de alt işveren şirketin prim borçlarından ötürü sorumlu olduğuna hükmetmiştir. Ancak istinaf yolunun işletilmesi sonucu Bölge Adliye Mahkemesi, "*Davacı, asıl işveren (X) Madencilik Ltd. Şti'nin prim borçlarından dolayı 5510*

Sayılı kanunun 88. Maddesi gereği Şirket müdürü olması nedeniyle borcun tamamından şirket ile birlikte müteselsilen sorumlu olduğu ..., dava konusu 2012/20497, 20498,11597,11598 Sayılı ödeme emirlerinin alt işveren (Y) Nakliyat Beton Sanayi Ltd. Şti'nin borçlarına ilişkin olduğu, müteselsil sorumluluğun istisnai bir sorumluluk olup, haksız fiile, kanuna veya sözleşmeye dayanması gerektiği, 5510 Sayılı Kanun'un 12/ son maddesinde asıl işverenin, bu kanunun alt işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu belirtildiği, Asıl işveren müdürünün de aynı şekilde sorumlu olacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı, asıl işverenin belirtilen sorumluluğunun yasadan kaynaklanmakta olup, yasada olmayan bir sorumluluk ihdas edecek bir yorumla, asıl işveren şirket müdürünün de bu madde gereğince alt işveren prim borçlarından sorumlu tutulmasının hukuki olmayacağı" gerekçesiyle ödeme emirlerinin iptaline karar vermiştir. Temyiz sonucu Yüksek Mahkeme ise "... davacının kanuni temsilci sıfatıyla, üst işveren olan kendi şirketinin borçlarıyla, alt işverenin borçlarından müteselsilen sorumlu olacağı hususu gözetilmeksizin yazılı gerekçelerle hüküm tesisi isabetsizdir ve bozmayı gerektirir." ifadelerine yer vererek Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararını bozmuştur.

Değinilen hukuki sorunun çözümü için öğretide belirtildiği üzere öncelikle müteselsil sorumluluğun niteliğinden hareket etmek daha isabetli bir sonuca ulaşmamızı sağlayabilecektir. Müteselsil sorumluluğun varlığından bahsedebilme-miz için ya kanunda açıkça düzenlenmesi ya da taraflarca açıkça kararlaştırılması gerekmektedir. Diğer bir deyişle kısmi borçluluk asıl olduğundan, şüphe halinde müteselsil sorumluluğun olmayacağı kural olarak kabul edilir⁹⁶. Görüldüğü üzere müteselsil sorumluluk, istisnai karaktere sahip olduğundan, daraltıcı yoruma tabidir. Ayrıca 5510 sayılı Kanun md.88/20 hükmünün amacı daha önce de ifade edildiği⁹⁷ üzere primlerin zamanında ödenmesini güvence altına almaktır.

94 Anonim şirketler ve limited şirketler açısından yönetim kurulu üyeliği ile müdürlük sıfatının sona ermesi hakkında bkz.; Çetiner-Bozkurt Yüksel, 324, 352. Kayıhan, 231-232.

95 Y10HD, 08.07.2021, 755/9958.

96 Dalcı Özdoğan, 53.

97 Bkz.; 2, B, aa, aaa.

Bu bağlamda prim borcunu ödeme yetkisi ve olanağı olan üst düzey yöneticilerin veya kanuni temsilcilerin sorumluluğuna gidilebilir. Alt işverenin prim borçlarını ödeme olanağı, alt işveren konumundaki tüzel kişinin ve onun üst düzey yöneticisinin uhdesindedir. Diğer bir deyişle asıl işverenin üst düzey yöneticisi veya kanuni temsilcisinin alt işverenin prim borcunun ödenmesi-ne ilişkin bir yetkisi bulunmamaktadır⁹⁸.

Yapılan açıklamalar kapsamında Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararının, somut olaydaki uyumsuzluk açısından daha isabetli olduğu kanaatine ulaşılmaktadır. Yeri gelmişken ifade edilmelidir ki, asıl işveren-alt işveren ilişkisiyle birlikte 5510 sayılı Kanun md.88/20 hükmünün bir arada işlenmesi tabii ki mümkündür. Ancak bu durumda üst düzey yönetici olarak sorumluluğuna gidilebilecek olan asıl işveren konumundaki tüzel kişiyi yöneten ve temsil eden kişi değil, alt işveren sıfatını taşıyan tüzel kişinin üst düzey yöneticisi veya kanuni temsilcisi olmalıdır. Aksi yöndeki bir yorum üçlü iş ilişkileri açısından sorumluluğu oldukça genişletecek olup, hukuk kuralları ile sağlanması hedeflenen en temel güvencelerden biri olan öngörülebilirliği zedeleyecektir⁹⁹.

2. Sorumluluğun Hukuki Niteliği ve Haklı Sebep Kavramı

A. Sorumluluğun Hukuki Niteliği

Üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin ya da kamu idarelerinin tahakkuk ve tediye ile ilgili görevlilerinin sorumluluğunun hukuki niteliği, diğer bir deyişle kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk olduğu konusunda öğretide farklı görüşlerle karşılaşılmaktadır. Bir görüşe göre kusur atfedilemediği takdirde primin gününde ödenmemesi nedeniyle ne üst düzey yöneticilerin, ne kanuni temsilcilerin ne de kamu idarelerinde tahakkuk ve tediyeyle görevli olan-

ların müteselsilen sorumluluğuna gidilebilir. Nitekim kanunda haklı bir sebep olmaksızın süresinde ödenmeyen primler vurgusu da kusurun arandığına işaret etmektedir. Dolayısıyla somut olayın şartları itibarıyla ödememe haliyle ilgili kusur atfedilemediği durumlarda şahsi sorumluluktan söz edilemez¹⁰⁰.

Bununla birlikte öğretide isabetli olarak belirtildiği gibi 5510 sayılı Kanun md.88/20 incelenildiğinde müteselsil sorumluluğun işletilebilmesi için Kurum alacaklarının gününde ödenememiş olması değil, ödenmemiş olması aranmaktadır¹⁰¹. Bu itibarla diğer görüşe göre 5510 sayılı Kanun md.88/20'de öngörülen sorumluluk, 6183 sayılı Kanun md.35 ile mükerrer md.35 açısından da kabul edildiği¹⁰² üzere kusursuz sorumluluktur. Haklı sebeplerin ileri sürülme olanağı ise kusursuz sorumluluktan kurtuluş kanıtı niteliğini taşımaktadır¹⁰³. Kanaatimizce de kanun hükmü lafzi olarak yorumlandığı takdirde, kusur olmaksızın dahi müteselsil sorumluluğun işletilebilmesinin olanaklı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum özellikle temsil ve yönetim yetkisi murahhas üyeye devredildiğinde dahi anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarının devam ettiği yönündeki kabulde daha da belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda ayrıca haklı sebep ibaresinin kanunda yer alması da yol gösterici nitelik kazanmaktadır. Zira kusur sorumluluğunun benimsendiği bir ihtimalde, sorumluluğun işletilmemesi açısından sadece haklı sebebin varlığının aranması da bir çelişki oluşturmaktadır. Bu vesileyle şu çıkarım da yapılmaktadır; haklı sebep kusurdan soyut olduğundan, örneğin üst düzey yöneticinin kusuru bulunmasa dahi müteselsil sorumluluğu işletilebilecek ve

¹⁰⁰Kabakçı, 88-90.

¹⁰¹Güzel-Heper Aykaş, 176.

¹⁰²6183 sayılı Kanun kapsamında öngörülen sorumluluğun kusursuz sorumluluğa dayandığı, ancak genel hukuk ilkeleri gözetilerek kusura dayanan sorumluluk olarak düzenlenmesinin daha isabetli olacağı yönündeki açıklamalar için bkz.; Geçer, 119-124. 5510 sayılı Kanun md.88/20 hükmünün sadece kusur sorumluluğu olarak nitelendirilemeyeceği yönündeki görüş için bkz.; Kar, Sosyal Güvenlik, 1432.

¹⁰³Ünüvar Altınay, 594.

⁹⁸ Güzel-Heper Aykaş, 192. Civan, 620-623.

⁹⁹ Bu yöndeki açıklamalar için ayrıca bkz.; Civan, 623-624.

tek başına kusurunun bulunmaması haklı sebep olarak görülemeyecektir.

Yargıtay kararları incelendiğinde, bu yönde açık bir ilamla karşılaşılmamaktadır. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme'nin bir kararına¹⁰⁴ konu olan uyuşmazlıkta, davacı taraf ülkedeki ekonomik küçülme nedeni ile birçok şirket gibi müvekkilinin yetkilisi bulunduğu şirketin de ekonomik sıkıntıya düştüğünü, ekonomik sıkıntının müvekkiline atfedilemeyeceğini ve müvekkilinin kusurunun bulunmadığını ileri sürerek kendisine gönderilen ödeme emirlerinin iptalini talep etmişse de, temyiz sonucu Yargıtay kusurun bulunmaması iddiasına değer atfetmemiş ve sadece borç konusu dönemde davacının dava dışı anonim şirkette hangi konumda olduğu tespit edilerek borçtan sorumlu olup olmadığı konusunda bir karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. İlgili karardan, sorumluluğuna gidilebilecek kişiler açısından sadece tüzel kişideki konumuyla ilgilenildiği, kusur durumunun ayrıca araştırılmadığı ve dolayısıyla üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin ya da kamu idarelerinin tahakkuk ve tediyeyle görevli çalışanları açısından kusursuz sorumluluğun benimsediği izlenimi doğmaktadır.

Her ne kadar 5510 sayılı Kanun md.88/20'de kusursuz sorumluluğun getirildiği sonucuna ulaşılmıyorsa da Kanunda değişikliğe gidilerek kusura dayanan sorumluluğun düzenlenmesi, borçlar hukuku sistemimize hâkim olan kusur sorumluluğunun kural olduğu yönündeki yaklaşımla da uyumlu olacaktır. Ancak kusur sorumluluğun getirilmesi, kamu alacaklarının güvencesiz hale getirilmesi endişesine yol açabilir. Bu durumda üst düzey yöneticiler, kanuni temsilciler veya kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli olanlar açısından mevzuat tarafından öngörülen hükümlere geçerli bir sebep olmaksızın uyulmaması başlı başına kusur olarak sınıflandırılabilir¹⁰⁵. Gerçi bu ihtimalde de kusurun objektifleştirilmesi sonucu sorumlu olan kişinin içinde

bulunduğu durum nedeniyle kınanabilir olmasına rağmen kusurlu sayılması ihtimali söz konusu olacağından, yine kusursuz sorumluluğa yaklaşılabilecektir¹⁰⁶.

B. Kurtuluş Kanıtı Olarak: Haklı Sebep

Sorumluluğun hukuki niteliği kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmekle birlikte, haklı sebeplerin varlığı halinde sorumluluk işletilemeyecektir. Bu durumda haklı sebep kavramından ne anlaşılması gerektiği, daha doğru bir ifadeyle hangi hallerin haklı sebep sayılacağı sorusu gündeme gelmektedir. Kanunda açık bir tanım olmadığından, bu sorunun cevabı öğretideki görüşler ve yargı kararlarıyla şekillenmektedir.

Öğretide yapılan ve kanaatimizce de isabetli olan tanım uyarınca objektif olarak bir yükümlülüğü yerine getirmemeyi haklı gösteren nedenler, haklı sebep olarak nitelendirilebilecektir. Diğer bir deyişle üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin veya kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli olanların sorumlu olduğu borcu yerine getirmesini çekilmez derecede güçleştiren veya imkansız kılan objektif bir nedenin varlığı gerekmektedir¹⁰⁷. Bu bağlamda evleviyetle başta deprem, sel gibi doğal afetler olmak üzere mücbir nedenlerin veya imkânsızlık durumlarının ortaya çıkmasından ötürü prim borcunun ödenmemiş olması haklı sebep olarak nitelendirilebilecektir¹⁰⁸.

Haklı sebep açısından en önemli tartışma konularından biri ise ödeme güçlüğü hallerinin sorumluluğu kaldıran nedenler arasında görülüp görülemeyeceğidir. Yargıtay kararları incelendiğinde ödeme güçlüğü'nün tek başına haklı sebep olarak nitelendirilmediği görülmektedir. Bu yön-

104 Y10HD, 04.05.2023, 5308/4871. Benzer yöndeki başka bir karar için bkz.; Y10HD, 16.10.2023, 7285/9764.

105 Bu yönde ayrıca bkz.; Geçer, 123-124.

106 İş kazaları ve meslek hastalıkları açısından objektifleştirilmiş kusurun kusursuz sorumluluğa yaklaştığı yönündeki görüş için bkz.; Süzek-Başterzi, 439-441.

107 Haklı sebep kavramının tanımı için bkz.; Arıcı, 118. Güzel-Heper Aykaş, 176-177.

108 Güzel-Heper Aykaş, 176-177. Kabakcı, 139-140. Öztürk, 281. Yargıtay'ın bir kararında da müteselsil sorumluluğuna gidilebilecek kişinin hastalanması, askerliğe gitmesi de prim borcunun ödenmesini çekilmez derecede güçleştiren objektif bir neden olarak nitelendirilmiştir (YHGK, 19.02.2003, 10-75/82).

deki rastlanılan iki kararda¹⁰⁹ şirketin gelir giderinin birbirini karşılamadığı, hatta şirketin re'sen feshedildiği bu nedenle sorumluluğun doğmayacağı yönündeki iddialar göz önüne alınmamış ve ödeme emirlerinin iptali talebi kabul görmemiştir. Benzer yöndeki değerlendirme belediye şirketinin borçlarından ötürü belediye başkanı açısından da yapılmıştır. Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararına¹¹⁰ konu olayda (A) Belediyesi tarafından kurulan (A) Enerji Üretim Tarım Hayvancılık Danş. İnş. Tic. A.Ş.'nin prim borçlarından ötürü belediye başkanına ödeme emri gönderilmiştir. İlk derece mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi, belediyenin rasyo değerinin 2.00'ın altında olması nedeniyle ilgili borçlardan davacının sorumluluğuna gidilemeyeceğini, bu durumun bir nevi ödemededen aciz niteliğini taşıdığını ve davacı açısından haklı neden teşkil ettiğini kabul etmişlerdir. Ancak Yüksek Mahkeme, davaya konu şirket ve belediye açısından rasyo oranının 2.00'ın altında olması nedeniyle nakit sıkıntısı yaşanmasını, davacı yönünden haklı sebep saymamıştır.

Ödeme güçlüğü'nün tek başına haklı sebep olarak sayılmaması kanaatimizce de isabetlidir. Nitekim ödeme sıkıntısının başladığı dönemlerde prim ödeme yükümlüsü olan tüzel kişi gerekli önlemleri alabilir ya da kredi çekme gibi yollarla prim borcunun doğumuna engel olabilir. Kaldı ki tüzel kişi diğer alacakları için kaynak bulabiliyorsa sosyal sigorta primlerini de ödeyebilecek konumdadır. Bu bağlamda prim borçlarının bir an önce ödenmesi gereken borçlardan olduğu göz ardı edilmemelidir¹¹¹. Bununla birlikte ödeme güçlüğü'nün niteliğine göre Yargıtay'ın söz konusu halleri haklı sebep olarak kabul ettiği kararlar da mevcuttur. Bu bağlamda şirket hakkında geçici mühlet (konkordato) kararı verilmesini¹¹², şirketin iflasına hükmedilmesini¹¹³, iflas erteleme

kurumunun İcra İflas Kanunu'ndan kaldırılmasından önce iflas erteleme kararının alınmasını¹¹⁴ takip eden dönemlerde doğan prim borçları açısından haklı nedenin var olduğu kabul edilerek üst düzey yöneticilerin veya kanuni temsilcilerin sorumluluğuna gidilmeyeceği benimsenmiştir. Öğretide kanaatimizce de haklı olarak belirtildiği üzere bu gibi durumlarda kesin ödeme imkansızlığı inandırıcı delillerle tespit edildiğinden, madde sıkıntısının haklı sebep olarak kabul edilmesi isabetlidir¹¹⁵.

Kamu idareleri bakımından ise kendine özgü haklı sebeplerin varlığıyla karşılaşılmaktadır. Yüksek Mahkeme kararları kapsamında kamu idaresinin tahakkuk ve tediye ile görevli memurunun ödemeyi yapabilmesi için gerekli olan ödeneğin gelmemiş olması¹¹⁶, ayrıca en yetkili amirin prim borcunun ödenmemesi için yazılı talimat vermesi¹¹⁷, sorumluluğu kaldıran haklı sebepler arasında kabul edilmiştir.

Kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli kişilerin sorumlu tutulmasının gerekçesi, yeterli imkân ve yetki bulunduğu halde görevlerini yerine getirmemeleridir. Bu nedenle prim borçlarının ödenmesi için gerekli ödeneğin gelmemesinin sorumluluğu bu görevlilere yansıtılamaz. Diğer bir deyişle ödenecek gönderilmemesinin haklı neden sayılması isabetlidir¹¹⁸. Amirin yazılı emri konusunda ise Anayasa md.137/1'de "*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. An-*

109Y10HD, 04.05.2023, 5308/4871, Y10HD, 16.10.2023, 7285/9764.

110Y10HD, 16.05.2023, 5044/5415. Aynı yöndeki diğer bir karar için bkz.; Y10HD, 23.02.2023, 1174/1644.

111 Arıcı, 118. Öztürk, 282.

112Y10HD, 11.01.2023, 3769/134.

113Y10HD, 25.05.2023, 5524/5955. Şirketin iflası halinde

üst düzey yöneticinin şirket üzerinde karar alabilme ve tasarruf yetkisi kalmasının haklı sebep olarak benimsendiği karar için bkz.; Y10HD, 12.09.2023, 7923/8004.

114Y10HD, 24.05.2023, 926/5841, Y10HD, 27.02.2023, 1604/1755, Y10HD, 24.01.2023, 44/591. Aynı yöndeki bir Bölge Adliye Mahkemesi kararı için bkz.; Diyarbakır BAM 7HD, 21.03.2024, 489/511. İflasın ertelenmesinin haklı sebep olarak kabul edilmemesi gerektiği yönünde bkz.; Öztürk, 282.

115 Arıcı, 118.

116 YHGK, 16.10.2002, 21-629/811.

117Y10HD, 03.10.1995, 8159/7789.

118 Karabacak, 136.

cak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz.” hükmüyle karşılaşılmaktadır. Anayasa’nın açık hükmü gereğince primlerin yazılı emir nedeniyle ödenmemesi sonucu tahakkuk ve tediye ile görevli memurun sorumluluğuna gidilemeyeceğine dair Yüksek Mahkeme kararı isabetlidir¹¹⁹. Ancak bu gibi hallerde kanaatimizce müteselsil sorumluluk yazılı emri veren amire geçecektir.

3. Sorumluluğun Konusu

A. Müteselsil Sorumluluğa Konu Alacak Kalemleri

5510 sayılı Kanun md.88/20 hükmü, “Kurumun sigorta primleri ve diğer alacakları” ibaresiyle başlayarak işverenle birlikte sorumlu olan kişilerin müteselsil sorumluluğunu düzenlemektedir. Dolayısıyla kanunun açık hükmü uyarınca, müteselsil sorumluluk sadece işverenin prim borcuyla sınırlı değildir. Aynı zamanda Kurumun diğer alacaklarından ötürü de müteselsil sorumluluk işletilebilecektir. Ancak bu durumda da Kurumun diğer alacaklarının kapsamına hangi hususların girdiği sorusu gündeme gelmektedir. Öğretide isabetli olarak belirtildiği üzere prim borcuna ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı, diğer alacaklar arasında yer almaktadır ve ilgili alacak kalemleri için de üst düzey yöneticilerin müteselsil sorumluluğuna gidilebilecektir¹²⁰.

Bu noktada değerlendirilmesi gereken bir konu da idari para cezalarından ötürü müteselsil sorumluluğun işletilip işletilemeyeceğidir. Yargıtay’ın bu yöndeki önemli bir kararında¹²¹, “5510 sayılı Kanunun 102. maddesi gereğince, işve-

renin kanunla düzenlenen yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde idari para cezası ile sorumlu olacağı düzenlenmiş ise de, idari para cezasının, neticede bir cezai yaptırım olup, cezaların şahsiliği ve kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkelerine göre, asıl borçlu tüzel kişilik hakkında düzenlenmesi nedeniyle, temsil ve ilzama yetkili kişi sıfatı ile hareket edenlerin şahsen sorumlu tutulamayacağı dikkate alınmalıdır.” ifadeleri yer almaktadır. Kanaatimizce de bu yöndeki kararlar isabetli olup, müteselsil sorumluluk mali ve hukuki konularda söz konusu olabilir, müteselsil cezai sorumluluk söz konusu olamaz¹²². Diğer bir ifadeyle idari para cezasından ötürü üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin veya kamu idarelerinde tahakkuk ve tediyeyle görevli olanların müteselsil sorumluluğuna gidilemez.

B. Sorumlu Olunan Dönem

Üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin veya kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli olanların sorumluluğu kapsamında temel kural, belirtilen konuma sahip olunan dönemde doğan prim borçları ve Kurumun diğer alacaklarından ötürü müteselsil sorumluluğun işletilebilmesidir¹²³. Dolayısıyla ilgili kişinin, örneğin şirketi yönetim ve temsil yetkisi kalktığı takdirde artık müteselsil sorumluluk söz konusu olamaz, zira primleri ödeme imkan ve yetkisine sahip değildir. Kanunun amacı, primlerin ödenmesi konusunda yetkili olan en üst organın ya da kişinin, bu yetkisini geciktirme amacıyla kullanmaması, primlerin zamanında ödenmesini sağlamaktır. Ancak bu noktada da çeşitli sorunlarla karşılaşılmaktadır. Bu konudaki hususlar primlerin ödenme zamanıyla¹²⁴ yakından ilişkilidir.

119 Amirin yazılı emri nedeniyle primlerin ödenmemesinin haklı neden oluşturacağı yönünde bkz.; Sözer, Değerlendirme, 202-203.

120 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 226. Güzel-Heper Aykaş, 186. Kabakçı, 83-85.

121 Y10HD, 11.01.2023, 13934/174. Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.; Y10HD, 30.06.2021, 7095/9398, Y10HD, 21.09.2020, 2307/4606. Bu yöndeki Bölge Adliye Mahkemesi kararı için ayrıca bkz.; Diyarbakır BAM 7HD, 12.01.2023, 3571/97.

122 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 339.

123 Arıcı, 116.

124 Sorumluluğun belirlenmesi açısından ödenme dönemi önem taşıdığından primlerin bildirilmesi, diğer bir deyişle muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin (aylık prim ve hizmet belgesinin) verilme zamanı üzerinde durulmamıştır. Ancak ek bir bilgi olarak aktarmak gerekirse, bu konu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.102’de düzenlenmiştir. İlgili hükümde muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin belgenin ilişkili olduğu ayı takip eden ayın 26’sına kadar verilmesi hususu öngörülmüştür.

Primlerin ödenme süresi, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md.108'de ayrıntılı olarak ve çeşitli ihtimaller göz önüne alınarak düzenlenmiştir. Çok sayıda örnek ve ihtimal düzenlendiğinden, burada en çok karşılaşılabilecek seçenek üzerinden hareket edilmiştir. İlgili Yönetmelik uyarınca işverenler, md.4/1(a) statüsünde sigortalı çalışanlarından ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alanların primlerini en geç takip eden ayın son gününe kadar, ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alanların primlerini takip eden ayın 14'ü ne kadar ödemelidir. Örneklendirmek gerekirse, işçinin ay sonunda ücretini aldığı bir ihtimalde Ocak ayındaki çalışması sonucu primlerin en geç Şubat ayı sonuna kadar, ayın ortasında aldığı bir ihtimalde ise 15 Ocak'taki ücret ödemesini takiben primler de 14 Şubat'a kadar ödenmelidir. Ödeme tarihinin son günü resmi tatile denk gelirse, en son günü izleyen ilk iş gününde primlerin Kuruma ödenmesi gerekmektedir¹²⁵. Daha net olması açısından primlerin takip eden ayın sonunda ödenmesi gerektiği ilk örnekten hareketle, konu değerlendirilmeye devam edilecektir.

Yapılan açıklamalar uyarınca primin takip eden ayın sonunda ödenmesi gerektiği ilk örnek gereğince Ocak ayının primi, ilgili ayın tamamlanmasıyla doğmakta olup, takip eden ay sonuna kadar ödenecektir. Ancak buradaki sorun Ocak ayı içerisinde üst düzey yöneticilik sıfatı sona eren kişinin Ocak ayı priminden sorumlu tutulup tutulamayacağı ve benzer yönde Ocak ayında ayrılan üst düzey yöneticinin yerine göreve başlayan kişinin hangi dönemdeki primlerden ötürü sorumlu tutulmaya başlanacağıdır. Ayrıca burada üst düzey yönetici olarak göreve başlayan kişilerin, primlerin ödenmesi gereken son tarih gelmeden önce görevden ayrılması halinde de

sorumluluğun kalkıp kalkmayacağının üzerinde durulması gerekmektedir.

Yargıtay kararlarına bakıldığında müteselsil sorumluluğuna gidilecek kişinin belirlenmesinde primlerin doğduğu dönemin değil, ödenme döneminin esas alındığı tespit edilmektedir. Örneğin Ocak ayında üst düzey yöneticilik görevinden ayrılan kişinin, Ocak ayının priminden sorumlu tutulmadığı, ancak Ocak ayı içerisinde ödenmesi gereken bir önceki yılın Aralık ayı priminden ve görev yaptığı diğer dönemlere ilişkin prim borçlarından ötürü sorumluluğuna gidildiği anlaşılmaktadır¹²⁶. Bu durumun bir yansıması da, bir önceki yılın Aralık ayı primi Ocak ayının sonuna kadar ödeneceğinden, Ocak ayı içerisinde göreve başlayan üst düzey yöneticinin sorumluluğunun Aralık ayı priminden başlamasıdır. Başka bir ifadeyle, Ocak ayında göreve başlayan üst düzey yönetici, bir önceki yılın Aralık ayı primlerinden sorumlu tutulacağı gibi, Şubat ayında görevi devam ettiğinde bu sefer Ocak ayı primlerinden, Mart ayında da görevi devam etmekteyse Şubat ayı primlerinden sorumluluğuna gidilebilecektir. Ancak Şubat ayı içerisinde üst düzey yöneticinin görevi sona ermişse, Şubat ayının primlerinden ötürü sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Örneğin Ocak ayında göreve başlayan üst düzey yöneticinin Şubat ayının 16'sında görevinden ayrıldığı durumda Ocak ayı priminden ötürü müteselsil sorumluluğuna gidilebilecekse de, Şubat ayının ödeme dönemi başlamadığından sorum-

¹²⁵Primlerin doğumuna ve ödenme süresine ilişkin detaylı açıklama ve örnekler için ayrıca bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 2020/20 sayılı Genelgesi, Dördüncü Kısım, Birinci Bölüm, "1- Kanunun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar yönünden primlerin ödeme yükümlülükleri ve prim ödeme süreleri" başlığı.

¹²⁶Bir spor kulübünde 15.06.2018-26.06.2018 tarihleri arasında temsil ve imza yetkisine sahip olan üst düzey yöneticinin 2018/5. aya ilişkin prim borcundan da sorumlu olması gerektiğini kabul eden karar için bkz.; Y10HD, 26.12.2023, 8909/13478. Üst düzey yönetici olarak kabul edilen kişinin 04.10.2012 tarihinde görevinin genel kurul kararıyla sona erdiği bir durumda da davacının 2012/9 uncu aya ilişkin prim borcundan sorumlu tutulduğu karar için bkz.; Y10HD, 24.05.2023, 4029/5838. Üst düzey yöneticinin, 21.02.2018- 09.05.2018 tarihleri arasında temsil ve ilzama yetkili olması nedeniyle 2018/4. aya ilişkin prim borcundan da sorumlu olduğu yönündeki karar için bkz.; Y10HD, 27.03.2024, 1667/3330. Davacı konumundaki üst düzey yöneticinin 24.09.2008 tarihinde istifa ettiği bir uyuşmazlık açısından, davacının 2008/8 dönemine ilişkin prim borçlarından ötürü de müteselsilen sorumluluğuna gidilebileceğinin benimsendiği karar için bkz.; Y10HD, 18.01.2024, 13554/311.

luluğuna gidilmemektedir¹²⁷.

Primlerin ödenmesi gereken dönemde henüz son ödeme tarihi gelmeden görevden ayrılan üst düzey yöneticilerin sorumluluğuna gidilmemesi gerektiği ileri sürülebilir. Bu yöndeki öğreti görüşüne göre çalışma hayatında en çok tercih edilen yöntem mümkün olduğu kadar parasal ödemelerin en son tarihte yapılması ve nakit mevcudunun elde tutulmasıdır. Bu nedenle primlerin en son ödeme tarihinden önce görevi sona eren üst düzey yöneticinin şahsi sorumluluğuna gidilmemelidir¹²⁸. Bununla birlikte Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği kapsamında öngörülen takip eden ayın son gününe kadar ödeme yapılması yönündeki hüküm, ödemenin yapılabileceği en geç tarihi düzenlemektedir. Bu nedenle bir üstte yer verdiğimiz örnekten hareketle Şubat ayına geçilmesiyle birlikte üst düzey yöneticinin primleri ödeme imkanı doğmakta olup, Şubat ayı sona ermeden önce görevi sona eren üst düzey yöneticilerin Ocak ayı primlerinden dolayı müteselsil sorumluluğunu kabul eden Yargıtay uygulaması kanaatimizce isabetlidir. Bu kapsamda vurgulanmalıdır ki, Şubat ayı içerisinde görevden ayrılan üst düzey yöneticilerin olduğu durumda, Ocak ayı primlerinden ötürü hem görevden ayrılan kişinin, hem de onun yerine göreve yeni başlayan üst düzey yöneticinin müteselsil sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

Bir üstteki paragrafın son kısmında değinilen örnek olaydan hareketle Ocak ayının primlerinden ötürü Şubat ayında görevden ayrılan ve yeni göreve başlayan üst düzey yöneticilerin birlikte sorumluluğuna gidilebilmesinin Anayasa'ya aykırılık oluşturup oluşturmayacağı sorusu akla gelebilir. Bu konuda Anayasa Mahkemesi'nin 6183 sayılı Kanun mükerrer md.35 ile ilgili kanuni tem-

silcilerin sorumluluğuna dair verdiği karardan¹²⁹ hareketle bir sonuca ulaşmak isabetli olacaktır. İlgili maddenin beşinci fıkrasında, *"amme alacağının doğduğu ve ödenmesi gerektiği zamanlarda kanuni temsilci veya teşekkülü idare edenlerin farklı şahıslar olmaları halinde bu şahıslar, amme alacağının ödenmesinden müteselsil sorumlu tutulurlar."* hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye dair esasa ilişkin incelemede, *"amme alacağının doğduğu veya ödenmesi gerektiği zamanlarda kanuni temsilcilerin farklı kişiler olabileceği gerçeği göz önüne alındığında, kural ile getirilen düzenleme vergi ve diğer mali ödev ve sorumluluklarını zamanında ve eksiksiz olarak yerine getiren kanuni temsilcilerin, sonradan kendilerinin görevde olmadığı ve müdahale şanslarının bulunmadığı bir dönemde gerçekleşen bir eylemden müteselsilen sorumlu tutulmaları sonucunu doğurmaktadır. Adalet ve hakkaniyet ilkeleri karşısında, bireyin bu şekilde belirsiz ve güvencesiz bir biçimde kendi kusurundan kaynaklanmayan bir nedenle, başkalarının eylem veya ihmali sonucu oluşacak sorumluluğa ortak olması adalet ve hakkaniyetle bağdaşmaz."* ifadelerine yer verilerek iptali-ne karar verilmiştir. İlgili hüküm uyarınca kamu alacağının doğduğu tarih ile ödenmesi gereken dönemde farklı kanuni temsilcilerin müteselsilen sorumlu tutulması kanaatimizce de haklı olarak Anayasa'ya aykırı görülmüştür. Bununla birlikte incelediğimiz örnekte ödenme dönemi içerisinde üst düzey yönetici değişikliği söz konusu olup, görevi sona eren üst düzey yöneticinin fiilen primleri ödeme olanağı bulunmaktadır. Diğer bir deyişle primlerin ödenme döneminde üst düzey yönetici değişikliği sonucu, görevden ayrılan ve yeni göreve gelen kişilerin müteselsil sorumluluğuna gidilmesinde, Anayasa Mahkemesi'nin kararındaki çekince ortaya çıkmamaktadır. Dolayısıyla ödeme dönemi içerisinde üst düzey yöneticilerin değişmesi halinde, ilgili kişilerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi Anayasa'ya aykırı olarak görülmemelidir.

127 13.06.2018-18.01.2019 tarihleri arasında temsil ve ilzama yetkili üst düzey yöneticinin 2019/1. aya ilişkin prim, işsizlik sigortası primi ile damga vergisi alacaklarından sorumluluğuna gidilemeyeceği, zira ilgili dönem için doğan alacakların vadesinin takip eden ayın sonu olduğu, 2019 yılı 2. ayda muaccel olacağı yönündeki karar için bkz.; Y10HD, 08.02.2024, 13743/953.

128 Kabakcı, 132.

129 AYM, 19.03.2015, 144/29.

C. Yapılandırmaya Konu Alacaklarda Sorumlu Kişi veya Kişilerin Tespiti

Üst düzey yöneticiler ile kanuni temsilcilerin müteselsil sorumluluğu kapsamında öne çıkan bir konu da prim borçlarının yapılandırmasının, sorumluluğuna gidilebilecek kişiyi değiştirip değiştirmediği ve bu bağlamda sorumlu kişinin tespitinde önem taşıyıp taşımadığıdır. Bu sorunun cevaplandırılabilmesi için öncelikle yapılandırmanın ne olduğu tanımlanmalı ve akabinde hukuki niteliği belirlenmelidir.

Uygulamada primlerin tahsilinde çekilen güçlükler ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktüeryal dengesinin düzeltilmesi ve dengelenmesi ihtiyacı, prim borçlarının ödenmesi konusunda tavizlerin verilmesine yol açmaktadır. Bu kapsamda kısmi prim ve gecikme faizi affı, taksitlendirme ve/veya erteleme olanakları öngörülmektedir. Söz konusu tavizlere yönelik yasal düzenlemeler¹³⁰, yapılandırma olarak adlandırılmaktadır¹³¹. Dolayısıyla yapılandırma kanunlarıyla bir yandan prim borçlarının tahsili bir yandan da yeni borç birikiminin engellemesi hedeflenmektedir¹³². Yasal düzenlemelerle gerçekleştirilen söz konusu yapılandırma işlemleri esasında hukuki niteliği itibarıyla sözleşmedir. Bu kapsamda borç yapılandırma sözleşmelerinin, somut olayın özelliğine göre TBK md.133 anlamında yenileme, tecil (erteleme) sözleşmesi ve/veya sulh sözleşmesi niteliğini kazanabileceği ifade edilmektedir¹³³.

Danıştay'ın vergi borçlarının yapılandırılmasıyla

ilgili verdiği kararlarında, yapılandırma işlemlerinin yenileme niteliği taşıdığı açıkça ifade edilmektedir. Bu yöndeki bir kararda¹³⁴, ilk derece mahkemesinde geçen "6111 Sayılı Kanun kapsamında yapılandırılan amme borçları hakkında hiçbir ödemenin yapılmadığı, yapılan taksitlendirme ve yapılandırmayla, anılan şirketin vergi borçlarının nitelik değiştirip yeni bir borç haline geldiği" yönündeki değerlendirme oy çokluğuyla¹³⁵ onanmıştır. Daha net olan diğer bir grup karar¹³⁶ gereğince de, "Asıl borçlu şirket tarafından, 7143 Sayılı Kanun hükümlerinden faydalanılarak vergi borçlarının taksitlendirilmesi talebinde bulunulduğu, bu işlemin alacağın kesinleşmesi, zamanaşımının kesilmesi, mevcut borcun vadesinin değişmesi, yapılandırma anına kadar muaccel olan borcun artık yeni bir ödeme planı ve taksitlendirme tarihleri itibarı ile vadesi olması gibi hukuki sonuçlar doğurduğu, bu yeni duruma göre borcun takibinin yapılması gerektiği ve yapılandırmanın ihlal edilmesi nedeniyle iptal edilmiş olmasının değişikliğe yol açmayacağı dikkate alındığında, yapılandırma sonucu ortaya çıkan yeni hukuki durum çerçevesinde asıl borçlu şirketten tahsil imkanının bulunmadığı ortaya konulduktan sonra, sözü edilen Kanun'dan yararlanılması sırasında şirketi temsile yetkili olan kanuni temsilciye gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda, asıl borçlu şirket tarafından borcun yapılandırılması ile yeni bir hukuki durum ortaya çıkmış olup yapılandırma sırasında borçlu şirketle ilişkisi bulunmayan davacının yapılandırılan borçlar nedeniyle sorumlu tutulmasında ve davanın

130 Sosyal sigorta prim borçlarının yapılandırılmasına dair çeşitli yasal düzenlemeler için bkz.; 7440 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (12.03.2023 tarih ve 32130 sayılı Resmi Gazete), 7326 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun (09.06.2021 tarih ve 31506 sayılı Resmi Gazete), 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (17.11.2020 tarih ve 31307 sayılı Resmi Gazete), 7143 sayılı Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun (18.05.2018 tarih ve 30425 sayılı Resmi Gazete).

131 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 216. Güzel-Okur-Caniklioğlu, 351-352.

132 Öztürk, 283.

133 Bu yönde bkz.; Peksöz, 1188-1192.

134 D4D, 23.02.2022, 4425/1049.

135 Künyesi bir önceki dipnotta yer alan söz konusu karara karşı yazılan muhalefet şerhine göre "Yeniden yapılandırma yasaları olarak da nitelendirilen özel yasalar kapsamında yükümlülere, vergi borcunun, miktarı ve vadesi değiştirilip yeni bir ödeme planına bağlanarak, ödenmesi konusunda kimi koşullarla kolaylıklar sağlanmaktadır. Yeniden yapılandırılan borcun ödenmemesi halinde, diğer bir deyişle yapılandırmaya ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle hakkın kaybedilmesi ve bunun sonucunda yapılandırmanın iptali durumunda tahsil işlemlerine kalındığı yerden devam edilmesi yasa gereğidir". Bu itibarla açıkça ifade edilmemekle birlikte muhalefet şerhinden; yapılandırmanın, yenileme olarak görülemeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

136 D9D, 23.11.2023, 4130/4831. Bu yöndeki diğer kararlar için bkz.; D9D, 01.03.2023, 1901/481, D9D, 06.12.2022, 2762/6262.

reddine ilişkin Vergi Mahkemesi kararına karşı yapılan istinaf başvurusunu reddeden Bölge İdare Mahkemesi kararında isabet görülmemiştir.”

Değinilen kararlar çerçevesinde Danıştay tarafından yapılandırma işlemi yenileme olarak benimsendiğinden, bu durum şirketlerin kamu borçlarından ötürü sorumluluğuna gidilebilecek kişilerin belirlenmesi konusuna doğrudan etki etmektedir. Danıştay'ın yukarıda yer verilen kararlarında yapılandırma sırasında borçlu şirketle ilişkisi bulunmayan davacının (örn: kanuni temsilcisinin) yapılandırılan borçlar nedeniyle sorumlu tutulmayacağına hükmedilmiştir. Örneklendirmek gerekirse 2022 yılı Aralık ayı ve önceki aylara ilişkin borçların Mart 2023'de yürürlüğe giren kanun uyarınca yapılandırılması sonucu, yapılandırma işleminin yapıldığı dönem üst düzey yönetici veya kanuni temsilci sayılan kişi ilgili dönemlerde ortaya çıkan borçlardan ötürü sorumlu konumuna gelmektedir. Diğer bir deyişle 2022 yılı Aralık ayı ve öncesinde bu sıfatı bulunmasa dahi, yapılandırma döneminde kanuni temsilci olan kişi söz konusu borçlardan sorumlu sayılmakta ve bu kabulün bir yansıması olarak 2022 yılı Aralık ayı ve öncesinde üst düzey yönetici ya da kanuni temsilci olan kişilerin müteselsil sorumluluğu ortadan kalkmaktadır.

Yapılandırma işleminin borcun yenilenmesi olarak kabul edilmesi halinde Danıştay kararları isabetli kabul edilmelidir. Zira borcun yenilenmesi sonucu, verdiğimiz örnekten hareketle 2022 yılı Aralık ayı ve öncesinde doğan kamu borçları sona ermekte, yapılandırmadan yararlanma nedeniyle yeni bir borç kurulmaktadır. Yenilemeyle birlikte eski borca ilişkin def'iler de ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle eski borca ait ödemezlik def'i ile zamanaşımı def'i yeni borç için ileri sürülemez ve yeni borç için yeniden zamanaşımı süresi işlemeye başlamaktadır¹³⁷.

Yargıtay kararları incelendiğinde ise çok açık bir değerlendirmeye karşılaşılmamaktadır. Yargıtay kararına¹³⁸ konu olan bir uyuşmazlıkta davacı, şir-

ket hisselerini D.Ö. isimli bir şahsa devrettiğini ve hisseleri alan kişinin şirket borçlarını yapılandırdığını, bu nedenle de kendi döneminde doğan Kurum prim borçlarından ötürü sorumlu tutulmaması gerektiğini ileri sürmüştür. Ancak Yargıtay kararının gerekçesinde bu iddia göz önüne alınmamış ve davacının döneminde doğan prim borçları için sorumluluğunun bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle ilgili karar uyarınca yapılandırma işlemi yenileme olarak kabul edilmemiş, tecdit (erteleme) sözleşmesi olarak görülmüştür. Buna karşılık daha yeni tarihli başka bir kararın¹³⁹ aksi yönde yorum yapmaya elverişli olduğu belirlenmektedir. İlgili karara konu uyuşmazlıkta davacı, Danıştay kararlarına da atıfta bulunarak asıl amme borçlusu tarafından 6736, 7020, 7143 ve 7256 sayılı Kanunlar gereği yapılandırma müracaatı başvurusunda bulunduğunu, tüm yapılandırma başvurularının kendisinin temsil ve ilzama yetkili olmadığı dönemlerde şirketi temsil ve ilzama yetkili kayımlarla yapılmış olduğunu, yapılandırma sonucu şirkete ait kamu alacaklarına ilişkin yeni bir durumun ortaya çıktığını, bu nedenle yapılandırma sırasında borçlu şirketle ilişkisi ve herhangi bir yetkisi bulunmadığından kendisine ödeme emirlerinin düzenlenip, gönderilerek sorumlu tutulması ile takibe alınmasında hukuka uygunluk bulunmadığını ileri sürmüştür. Bu iddiası ilk derece mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi'nce kabul edilmemiştir. Ancak Yargıtay, borcun 7440 sayılı Kanun kapsamında yapılandırıldığından ve Kurumca tarafına borcunun kalmadığının bildirildiği yazısından bahisle borçlu bakımından borcun sona erdirilmesi nedeniyle davanın konusuz kalıp kalmadığının¹⁴⁰ üzerinde durulması gerektiğini ifade etmiş

¹³⁹Y10HD, 08.05.2024, 1946/5062.

¹⁴⁰ İnceleme konusu ilamda da geçtiği üzere Yargıtay'ın yaklaşımı uyuşmazlık konusu prim borcuyla ilgili yapılandırmanın yapıldığı hallerde davanın konusuz kaldığından hareketle yargılamanın sonuçlandırılması yönündedir. Davanın konusuz kalmasından hareketle karar verilmesine yer olmadığına hükmedilmesi gereğinin açıkça belirtildiği başka bir Yargıtay kararı için ayrıca bkz.; Y10HD, 01.06.2023, 4965/6262. Buna karşılık Trabzon BAM 5HD'nin görüşü uyarınca, üst düzey yöneticinin, kanuni temsilcinin veya limited şirket ortaklarının prim borçlarından ötürü sorumluluğunu konu edinen davalarda, yapılandırmanın yapılmış olması davayı konusuz bırakmaz. Zira mahkemenin esas hakkında karar verilmesine

¹³⁷Borcun sona erdiren hallerden biri olan yenilenmenin hukuki sonuçları hakkında daha fazla bilgi için bkz.; Eren, 1435-1436. Oğuzman-Öz, 579-580. Kılıçoğlu, 1069. Gümüş, 1190-1191.

¹³⁸Y10HD, 19.10.2023, 8797/10040.

ve ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur. Değişilen son karar, Danıştay kararlarında kabul edilen yapılandırma işleminin yenileme olarak nitelendirilmesiyle uyumludur. Ancak ilgili Yargıtay kararında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun davacının borcu bulunmadığı yazısına da değinildiğinden, doğrudan Yargıtay'ın Danıştay ile aynı görüşte olduğu sonucu çıkarılamamaktadır.

Kanaatimizce yapılandırma işleminin hukuki niteliğinin belirlenmesi açısından hareket noktasını, yeni bir borcun oluşturulması konusunda yenileme iradesinin bulunup bulunmadığı hususu oluşturmaktadır. Nitekim TBK md.133/1'de yeni bir borçla mevcut borcun sona erdirilmesi konusunda tarafların açık iradesi aranmıştır. Bu nedenle ki, borcun yenilenmesi, karine olarak kabul edilmemektedir. Diğer bir deyişle yenileme karinesi yasağı mevcutur¹⁴¹. Açık yenileme iradesinin bulunmadığı ve vade ertelenerek veya borç taksitlendirilerek oluşturulan yapılandırma sözleşmeleri yenileme olarak nitelendirilemez¹⁴². Bu bağlamda yapılandırma kanunları değerlendirildiğinde yenileme iradesinin çıkarılabileceği herhangi bir ifadeyle karşılaşmamakta olup, amaç prim borçlarının tahsilini kolaylaştırmaktır. Kaldı ki, yapılandırma kanunlarında "*Birinci ve ikinci taksitlerin ödeme sürelerinde tam ödenmemesi ya da süresinde ödenmeyen veya eksik ödenen diğer taksitlerin ... ödenmemesi veya bir takvim yılında üçten fazla taksitin süresinde ödenmemesi veya eksik ödenmesi hâlinde bu Kanun hükümlerinden yararlanma hakkı kaybedilir*" yönünde hükümlerle kar-

şılaşılmaktadır¹⁴³. Görüldüğü üzere yapılandırma koşullarına uyulmaması halinde, kamu borcu hiç yapılandırılmamış gibi işlem görmektedir. Dolayısıyla yapılandırma işleminin Danıştay kararlarında açıkça belirtildiği üzere yenileme olarak nitelendirilmesi ve buna bağlı olarak sorumluluğuna gidilebilecek üst düzey yönetici veya kanuni temsilcisinin şahsında değişikliğe gitmek olanaklı görünmemektedir. Örneklendirecek olursak, 2022 yılı Aralık ayı ve önceki aylara ilişkin prim borçlarının Mart 2023'de yürürlüğe giren kanun uyarınca yapılandırılması, ilgili dönemde doğan borçlar için sorumluluğuna gidilebilecek kişilerin değişmesi anlamına gelmeyecektir. Yapılandırma koşullarının ihlali halinde, hiç yapılandırma yapılmayan bir durumda olduğu gibi ilgili borcun doğduğu dönem olan 2022 yılı Aralık ayı ve öncesinde görevli üst düzey yöneticinin ve/veya kanuni temsilcinin sorumluluğuna gidilebilecektir. Aksi yöndeki bir yorum, kamu borcuna sebebiyet veren kişilerin borcunu sonraki dönem göreve başlayan üst düzey yöneticilere yıkması anlamına gelecektir. Bu durum adil görülemeyeceği gibi, kişilerin yapılandırmadan kaçınmasına yol açabilecek ve yapılandırma kanunlarıyla hedeflenen amacın gerçekleşmesini de engelleyebilecektir.

D. Kurum Alacakları Bakımından Zamanaşımı Süresinin Tespiti ve Hizmet Tespiti Davaları Sonucu Doğan Prim Alacaklarından Sorumluluk

Üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin ve kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli olanların sorumluluğu konusunda önem arz eden konulardan biri de, ilgili kişilerin sorumluluğuna konu prim alacaklarının zamanaşımına

yer olmadığına hükmetmesi ve bu yöndeki kararının kesinleşmesi halinde, söz konusu dava konusu hakkında ilgili davanın taraflarınca bir daha dava açılmayacaktır. Açıldığı takdirde kesin hükümden dolayı davanın reddilmesi gerekir. Bu nedenle yapılandırmanın bulunduğu uyumsuzluklarda, yapılandırmaya konu alacak ödeninceye kadar bekletici sorunun bulunduğu benimsenmeli ve taksitlerin ödeme süreci takip edilmelidir. İlgili karar için bkz.; Trabzon BAM 5HD, 16.01.2024, 2908/130.

141 Yenilemenin kabulü açısından aranan açık irade koşulu ve yenileme karinesi yasağı hakkında bkz.; Eren, 1433-1434. Oğuzman-Öz, 577-579. Kılıçoğlu, 1067-1068. Nomer, 429. Gümüş, 1188-1189.

142 Bu yönde bkz.; Peksöz, 1188-1192. Öğretideki bir görüşe göre de prim borçlusuna ödeme emri gönderildikten sonra görülmekte olan bir dava sırasında borcun yenilenmesi, borcun kabulü olarak yorumlanmalı ve sulh işlemi olarak kabul edilmelidir (Öztürk, 283-284).

143 İlgili yöndeki düzenleme, 7440 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun md.9/6'da, 7326 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun md.9/6'da, 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun md.3/6'da, 7143 sayılı Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun md.9/6'da yer almaktadır.

uğrayıp uğramadığıdır. Zira sorumlu olunan döneme ilişkin prim alacaklarının zamanaşımına uğradığı ve mütesilen sorumluluğuna gidilebilecek kişinin zamanaşımı def'ini ileri sürdüğü bir ihtimalle cebri icra yoluyla ilgili alacakların tahsili olanaklı olmayacaktır. Bu konuda üzerinde durulması gereken konu, prim alacakları ile Kurumun diğer alacakları açısından zamanaşımı süresinin hangi tarihten itibaren işlemeye başladığı ve bu sürenin uzunluğunun ne olduğudur.

Sosyal sigortalar hukukunda zamanaşımı süresiyle ilgili düzenlemeler dört farklı döneme ayrılmaktadır¹⁴⁴. İlgili dönemler ve geçerli olan esaslar maddeler halinde aşağıda özetlenmiştir;

08.12.1993 öncesinde 506 sayılı Kanun'da özel bir hüküm olmadığından 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki genel zamanaşımı süresi uygulama alanı bulmaktaydı. Primler açısından en son ödeme tarihini takip eden günden başlanarak 10 yıl sonra Kurumun prim alacaklarının zamanaşımına uğrayacağı kabul edilmekteydi.

08.12.1993-05.07.2004 döneminde ise zamanaşımı konusunda 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a (md.102) atıf yapılmıştır. Dolayısıyla primlerin vadesinin rastladığı yılın sonunu takip eden takvim yılı başından itibaren 5 yıl sonra prim alacaklarının zamanaşımına uğrayacağı benimsenmişti.

06.07.2004-30.09.2008 tarihleri arasında ise 6183 sayılı Kanun'a yapılan atıf kaldırıldığından yine Borçlar Kanunu'ndaki genel zamanaşımı süresi devreye girmiştir. Diğer bir deyişle 08.12.1993'ten önceki dönemde olduğu gibi en son ödeme tarihini takip eden günden başlanarak 10 yıl sonra kurumun prim alacaklarının zamanaşımına uğrayacağı uygulamaya dönülmüştür.

01.10.2008 ve sonraki dönemde 5510 sayılı Kanun md.93'te özel bir hükme yer verilmiştir. İlgili hüküm uyarınca temel kural, ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı ba-

şından başlayarak 10 yıl sonra prim alacağının zamanaşımına uğramasıdır. Ancak 5510 sayılı Kanun md.93/2'ye göre, "*Kurumun prim ve diğer alacakları; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme kararının kesinleşme tarihinden, Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise rapor tarihinden, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten ... itibaren, zamanaşımı on yıl olarak uygulanır.*"

Bu çalışmanın yapıldığı dönem ve 5510 sayılı Kanun'un çoğu hükmünün 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdiği göz önüne alındığında, üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin ve kamu idarelerinde tahakkuk ve tediyeyle görevli olanların prim alacakları ile Kurumun diğer alacaklarından ötürü sorumluluklarıyla ilgili uyuşmazlıklar açısından 5510 sayılı Kanun'a göre zamanaşımı süresinin belirleneceği açıktır. Diğer bir deyişle sorumluluğuna gidilebilecek kişiler bakımından primin ait olduğu dönem için ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak 10 yıl sonra prim alacağı zamanaşımına uğramış olacaktır. Ancak 5510 sayılı Kanun md.93/2 hükmü bu temel kuraldan ayrılmakta ve örneğin hizmet tespiti davası sonucu kesinleşmiş mahkeme kararı tarihinden itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresi başlatılmaktadır. Söz konusu düzenleme, eleştirildiği gibi destek de görmektedir. Öğretideki bir görüş uyarınca ilgili hüküm isabetlidir. Zira mahkeme kararına istinaden doğan Kurum alacağı genellikle kaçak çalıştırmanın veya düşük prim ödendiğinin tespitinden kaynaklanmaktadır. SGK, örneğin hizmet tespiti davasında geriye doğru herhangi bir süreyle sınırlı olmaksızın hükmen tespit edilen süreyi sigortalı hizmetinden sayarak sigorta yardımlarını buna göre yapmaktayken, prim alacağının sadece geriye doğru on yıla ilişkin kısmını alması tutarsızdır. Böyle bir sonuç, sigortasız işçi çalıştıran işverenlerin ödüllendirilmesi ve Kurumun bu yükünün primlerini süresinde ödeyen işveren ve sigorta-

¹⁴⁴ Bu yöndeki açıklamalar ve tablolar için ayrıca bkz.; Aydın, 576-577. Özkaraca, 7. Odaman, 143. Civan, 646-647.

laların üzerine yıkılması anlamına gelmektedir¹⁴⁵.

Öğretideki diğer görüşe göre ise kanun koyucu bu maddeyle artık Kurum alacağının doğduğu tarihi değil, alacağın varlığının Kurumca öğrenildiği tarihi esas almaktadır. Bu durum ise kanaatimizce de haklı olarak zamanaşımının başlangıcıyla ilgili genel kurala aykırı olup, zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağı konusunda büyük bir belirsizlik yaratmakta, bu yönüyle zamanaşımı kurumu ile güdülen amaç ve işlevi etkisizleştirmektedir¹⁴⁶. Zira zamanaşımı kurumu, özellikle hukuk güvenliği ve kamu yararı amaçlarına hizmet eder. Uzun bir süre boyunca alacaklının alacağını elde etmek konusunda hareketsiz kalması, bu alacağın ya hiç var olmadığı ya da sona ermiş olduğu yönündeki kanıyı kuvvetlendirir. Bu itibarla alacaklının kendi kayıtsızlığına yine kendisinin katlanması beklenmektedir¹⁴⁷.

Her ne kadar 5510 sayılı Kanun md.93/2 hükmü isabetli bir düzenleme olarak görülemeyecekse de hali hazırda yürürlükte olduğundan prim borçlarından ötürü sorumluluğuna gidilebilecek kişiler açısından uygulama alanı kazanabilecektir. Burada da şu soru ortaya çıkmaktadır, örneğin tüzel kişi işverenin prim borcunun 01.10.2008 öncesine ilişkin olduğu, ancak söz konusu dönemi de kapsayan hizmet tespiti davasının 5510 sayılı Kanun döneminde kesinleştiği bir durumda, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önceki prim borçları zamanaşımına uğramış kabul edilebilecek midir? Söz konusu tartışma müteselsilen sorumluluğuna gidilebilecek kişiler açısından büyük önem kazanmaktadır. Zira zamanaşımı süresi hizmet tespiti davasının kesinleştiği tarihten itibaren başlatılacak olursa, bu durumda 01.10.2008'den önceki döneme dair prim borçları için de müteselsil sorumluluk işletilebilecektir, aksi yönde bir sonuca ulaşılabilecek olur ve prim borcunun doğduğu dönemdeki hükümlere göre zamanaşımına uğradığı kabul edilirse müteselsil sorumluluk işletilemeyecek-

tir. Bu konu Yargıtay'ın oyçokluğuyla verdiği bir onama kararına¹⁴⁸ yansımış olup, prim alacaklarında zamanaşımı süresinin başlangıcı konusunda, her bir alacağın doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerinin dikkate alınması gerektiği benimsenmiştir. Diğer bir deyişle Yargıtay görüşü değiştirmedeği takdirde 5510 sayılı Kanun md.93/2 hükmü, 5510 sayılı Kanun döneminde doğan prim borçlarıyla sınırlı olarak uygulama alanı kazanacak, önceki dönem doğan prim borçlarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı ilgili dönem yürürlükte olan kanun hükümlerine göre tespit edilecektir.

Yapılan açıklamalar örneklendirilecek olursa özel hukuk hükümlerine tabi bir tüzel kişi işverenin Mart 2009 yılına ilişkin prim borcunu ödemediği bir durumda üst düzey yöneticilerin sorumluluğuna kural olarak ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıl içinde gidilebilecektir. Ancak söz konusu prim borcu hizmet tespiti davası sonucunda belirlenmiş ve ilgili dava 2024 yılında kesinleşmiş olursa, bu durumda zamanaşımı süresi mahkeme kararının kesinleşme tarihinden itibaren on yıl olarak uygulanacağından, örneğin 2030 yılında gönderilecek bir ödeme emriyle Mart 2009'da ilgili özel hukuk tüzel kişinin üst düzey yöneticisinin de müteselsil sorumluluğuna gidilebilecektir. Ancak hizmet tespiti davasına konu olan dönemin örneğin Mart 2007 ve sonrasını kapsadığı ve kararın 2024 yılında kesinleştiği bir durumda, Yargıtay'ın bir önceki paragrafta değinilen kararı uyarınca Mart 2007-Eylül 2008 döneminde doğan prim borçları, o dönem yürürlükte olan mevzuat hükümleri gereği zamanaşımına uğramış olacaktır. Diğer bir deyişle

148 Y10HD, 14.10.2021, 256/12255. İlgili karara karşı yazılan iki muhalefet şerhi bulunmaktadır. Karşı oy gerekçeleri özetle Kurumun alacaktan haberdar olmadığı bir dönemde bu alacağını talep edemeyeceği, kaldı ki işverenlerin haksız fiilde bulunduğu ve bu davranışına istinaden zamanaşımı def'ini ileri sürerek menfaat sağlamanın dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacağı, 5510 sayılı Kanun md.93/2 ile mahkeme kararına istinaden zamanaşımı süresi başlayacağını öngörülmesinin aslında olanın açıklanması niteliği taşıdığı hususlarına dayanmaktadır. İlgili kararın değerlendirilmesi için bkz.; Civan, 646-655.

145 Tuncay-Ekmekçi-Gülver, 233. Aydın, 581.

146 Güzel-Okur-Caniklioğlu, 357-358. Aynı yönde bkz.; Özkaraca, 8.

147 Akmaral Keskin, 9.

o dönem tüzel kişinin üst düzey yöneticisi konumundakilerin zamanaşımı def'ini ileri sürmeleri halinde müteselsil sorumlulukları devreye girmeyecektir. Prim borcunun doğduğu döneme bağlı olarak özellikle hizmet tespiti davası özelinde üst düzey yöneticilerin sorumluluğuyla ilgili ortaya çıkan farklı yöndeki uygulama sosyal güvenlik mevzuatının karmaşık yapısından kaynaklanmaktadır. Bu vesileyle belirtilmelidir ki, 5510 sayılı Kanun dönemi açısından daha önce de ifade edildiği üzere zamanaşımı kurumunun varlık nedeniyle çelişen md.93/2 hükmünün gözden geçirilmesi yerinde olacaktır. Bu bağlamda ilgili hüküm kaldırılabilceği gibi, prim alacakları güvence altına alınmak isteniyorsa zamanaşımı süresinin uzatılması da bir yandan zamanaşımı kurumunun varlık nedeniyle çelişmeksizin bir yandan benzer yönde güvence sağlayarak yine istenilen sonuca ulaşılmasını temin edebilir.

4. Ödeme Emrinin İptali Davaları

Üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin ve kamu idarelerinde tahakkuk ile tediye konusunda görevli olanların sorumluluğu konusunda ele alınması gereken çok sayıda konu başlığı bulunmakta olup, şimdiye kadar bu hususlar ele alınmıştır. Bunlardan biri de Kurumun alacaklarını tahsil etmek için takip etmesi gereken yöntem ve bilgilerin itiraz yollarıyla ilgilidir. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumu prim ve prime ilişkin diğer alacaklarını tahsil etmek amacıyla 6183 sayılı Kanun'un 55. maddesine göre ödeme emri düzenler. Kurum tarafından tek taraflı irade beyanıyla düzenlenen ödeme emri kesin ve aynı zamanda uygulanması zorunlu bir idari işlem niteliğindedir. Ödeme emri, kamu alacağını vadesinde ödemeyenlere yedi gün içinde borçlarını ödemeleri veya mal bildiriminde bulunmaları amacıyla tebliğ edilir. Ödeme emrinde borçlunun adı, adresi, sıfatı, borcun asıl ve ferilerinin mahiyet ve miktarları, nereye ödeneceği, müddetinde ödemediği veya mal bildiriminde bulunulmadığı takdirde borcun cebren tahsil ve borçlunun mal

bildiriminde bulununcaya kadar üç ayı geçmek üzere hapis ile tazyik olunacağı, gerçeğe aykırı bildirimde bulunulduğu takdirde hapis ile cezalandırılacağı hususları yer alır (md.55/2)¹⁴⁹. Ödeme emrinin tebliği üzerine iptal istemine dayanan davalarla ilgili farklı yönde uyuşmazlıklarla karşılaşmakta olup, bu hususlar aşağıda ayrı başlıklar altında değerlendirilmiştir.

A. Ödeme Emrine İtiraz Sebepleri

Ödeme emrinin tebliğ edilmesi üzerinde ilgililer, 6183 sayılı Kanun uyarınca böyle bir borcu bulunmadığı, kısmen ödendiği veya zamanaşımına uğradığı sebeplerine dayanarak itirazda bulunabilir (md.58)¹⁵⁰. Öğretideki bir görüşe göre kamu borçlusu yasadaki itiraz sebepleriyle bağlı değildir. Zira ödeme emrine itiraz özünde menfi tespit davası niteliğindedir¹⁵¹. Bununla birlikte kanunda sayma yoluna gidilmiş ve "gibi" sözcüğüne yer verilmemiştir. Bu itibarla Yargıtay'ın da çeşitli kararlarında¹⁵² vurgulandığı ve öğretide¹⁵³ belirtildiği üzere ödeme emrine itiraz sebepleri yalnızca kanunda sayılanlardan ibarettir.

B. Ödeme Emrinin İptali Davasında Kuruma Başvurunun Dava Şartı Olup Olmadığı

Sosyal güvenlik hukukuyla ilgili uyuşmazlıklar açısından İş Mahkemeleri Kanunu md.4 uyarınca hizmet tespiti istemini konu edinen talepler hariç sosyal güvenlik kurumuna başvuruda bulunulmuş olması ve talebin Sosyal Güvenlik Kurumu'na reddedilmiş veya reddedilmiş sayılması dava şartıdır. Yeri gelmişken belirtilmelidir ki; Yargıtay¹⁵⁴,

¹⁴⁹Ödeme emrinin düzenlenmesi ve ödeme emrinde bulunması gereken hususlar konusunda bkz.; Tombaloğlu, 218-221. Özdemir, 89-90. Öztürk, 241-242.

¹⁵⁰İtiraz sebepleri hakkında detaylı bilgi için bkz.; Öztürk, Ödeme Emri, 28-32. Özdemir, 100.

¹⁵¹Özdemir, 100.

¹⁵²Y10HD, 13.02.2024, 11347/1172, Y21HD, 15.05.2014, 12175/11034, Y10HD, 26.10.2010, 11494/14365, YHGK, 03.10.2007, 21-623/717. Bu yöndeki Bölge Adliye Mahkemesi kararı için ayrıca bkz.; Diyarbakır BAM 7HD, 12.01.2023, 3571/97.

¹⁵³Tombaloğlu, 262-263. Öztürk, 244.

¹⁵⁴Bu yöndeki kararlar için bkz.; Y10HD, 17.03.2021,

Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuru koşulunu tamamlanabilir dava şartı olarak kabul etmektedir.

Kanundaki düzenleme bu yönde olmasına rağmen Yargıtay kararlarıyla çeşitli uyuşmazlıklar açısından SGK'ya başvuru koşulu kaldırılmıştır. Yargıtay uygulamasına göre; sigorta başlangıcının tespiti davalarında, SGK tarafından uyuşmazlık çıkarılarak, örneğin rücu davası açılmış ise işçinin iş göremezlik oranı yönünden açacağı tespit davalarında, SGK'ya borçlu olunmadığına dair tespit davalarında Kuruma başvuru koşulu aranmamaktadır¹⁵⁵. Kuruma başvuru koşulunun kaldırıldığı hallerden biri de çalışma konumuzla ilgili olarak 6183 sayılı Kanun md.58 hükmüne istinaden ödeme emrine karşı açılacak itiraz davalarıdır. Bu yöndeki bir Yargıtay kararı¹⁵⁶ uyarınca, "... 6183 sayılı Kanunun 58. maddesindeki düzenleme ile de, ödeme emrinin iptali isteminde dava açma prosedürü olarak, hak düşürücü süre kabul edilmiştir. Hak düşürücü süre, niteliği itibariyle sonuçlarını kendiliğinden meydana getirir ve bu nedenle re'sen dikkate alınması gerekir. 6183 sayılı Kanun kapsamındaki takiplerde davalı Kurum, düzenleyip tebliğ ettiği ödeme emri ile iradesini ortaya koyması ve uyuşmazlık çıkarması karşısında, 7036 sayılı Kanunun 4/1 (5521 sK m. 7) maddesinin uygulama yeri yoktur. Zira olayda kişinin Kurumdan talebi değil, Kurumun davacıdan alacak talebi bulunmaktadır ve yukarıda belirtildiği gibi yasada ödeme emrine itiraz prosedürü özel olarak düzenlenmiştir." Kanaatimizce de isabetli olarak ortaya çıkan çeşitli ihtiyaçları gözetken Yüksek Mahkeme, örtülü kanun boşluğunu TMK md.1/1'e göre kanun koyucu gibi kural koyarak¹⁵⁷ Kuruma başvuru koşuluna istisna getirmiştir.

C. Ödeme Emrinin İptali Davasında Görevli Mahkeme

Prim borcu nedeniyle gönderilen ödeme emrinin iptali davaları bakımından görevli mahkeme, kural olarak iş mahkemeleridir. Zira 5510 sayılı Kanun md.101'de açıkça "Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür." hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md.5/1-b. bendi gereğince de "... Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar" iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir.

Görüldüğü üzere temel kuralımız, iş mahkemelerinin görevli olmasıysa da, özellikle gerçekten sorumlu olmayan kişilere ödeme emri gönderildiği takdirde görevli mahkemenin neresi olacağıyla ilgili ihtilaf bulunduğu tespit edilmektedir. Zira ilerde¹⁵⁸ üzerinde durulacağı üzere gerçekten sorumluluğuna gidilebilecek kişiler dışında üçüncü bir şahsa ödeme emri gönderilmişse, bu kişiler hak düşürücü süreyle bağlı olmaksızın menfi tespit davası açabilmektedirler. Belirtilen duruma özgü olarak Yargıtay oy çokluğuyla verdiği bir kararında¹⁵⁹, 6183 sayılı Kanun md.79/4 hükmünde geçen üçüncü şahısların, haciz bildirisinin tebliğinden itibaren bir yıl içinde genel mahkemelerde menfi tespit davası açabileceği düzenlemesine atıfta bulunarak davanın iş mahkemelerinin görev alanına girmediğine, genel mahkemelerde görülmesi gerektiğine hükmetmiştir. Ancak karara karşı yazılan muhalefet şerhinde, "Gerek 5510 sayılı SSGS Kanunu, gerekse 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ise özel kanunlar olup, 6183 sayılı Kanundan sonra yürürlüğe girmişler ve özel düzenlemelere yer vermişlerdir. ... Dava tarihi itibari ile İş Mahkemesinin görevli olduğu açıktır. ... Yerel mahkemenin kararının bu gerekçe ile de bozulması gerektiği görüşünde olduğumuzdan Sayın çoğunluğun aksi yöndeki gö-

11637/3478, Y10HD, 06.10.2021, 3682/11737, Y10HD, 16.03.2021, 3450/3345.

155 Bu yöndeki Yargıtay kararları ve uygulama hakkında bkz.; Kar, 429-430.

156 Y10HD, 07.02.2022, 9828/1435. Bu yöndeki diğer kararlar için bkz.; Y10HD, 18.03.2019, 16634/2486, Y10HD, 18.01.2018, 23528/225. Aynı doğrultuda olan ve detaylı açıklamalar içeren Bölge Adliye Mahkemesi kararı için ayrıca bkz.; Diyarbakır BAM 7HD, 10.11.2020, 841/1063.

157 Örtülü kanun boşluklarının doldurulması hakkında detaylı bilgi için bkz.; Kırca, 91 vd.

158 Bkz.; 5, D, cc.

159 Y10HD, 21.03.2023, 1892/2845.

rüşüne katılmamıştır.” ifadeleri yer almaktadır.

Değinilen uyumsuzluk konusu bağlamında birbiriyle çelişen birden fazla kanun hükmünün bulunduğu görülmektedir. 6183 sayılı Kanun genel mahkemelere işaret etmekteyken, 5510 sayılı Kanun ile 7036 sayılı Kanun iş mahkemelelerini görevli saymaktadır. Aynı düzeydeki normlar arasında çatışma bulunan hallerde, önceki kanun-sonraki kanun, genel kanun-özel kanun ilişkisinden¹⁶⁰ hareket edilerek bir çözüme ulaşmak isabetli olacaktır. Bu kapsamda ön plana çıkan ise özel kanun-genel kanun ilişkisinden ziyade, önceki kanun-sonraki kanun ölçütü olmalıdır. Zira 6183 sayılı Kanun, kamu alacaklarının takip ve tahsili açısından özel kanun olarak savunulabileceği gibi, 5510 sayılı Kanun ile 7036 sayılı Kanun ise sosyal güvenlik uyumsuzluklarına özgü kanunlar olarak görülebilir. Diğer bir deyişle, bakış açısına göre değinilen kanunlardan birine özel kanun niteliği atfedilebilir. Buna karşılık önceki kanun-sonraki kanun ölçütü daha objektif bir yaklaşım sergilemeye olanak tanımaktadır. 6183 sayılı Kanun 1953'te, 5510 sayılı Kanun 2006 yılında, 7036 sayılı Kanun da 2017 yılında kabul edilmiştir. Şu hâlde gerek 5510 sayılı Kanun'un, gerek 7036 sayılı Kanun'un, 6183 sayılı Kanun'dan sonraki bir tarihe denk geldiği açıktır.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde sosyal sigorta prim borçları ve Kurum diğer alacaklarıyla ilgili gönderilen ödeme emri gerçekte sorumluluğuna gidilemeyecek üçüncü kişiye tebliğ edildiği için menfi tespit davasına konu edilse de bu davanın sosyal güvenlik mevzuatıyla ilgili olduğu gerçeği değişmemektedir. Bu itibarla 5510 sayılı Kanun md.101 hükmü ile 7036 sayılı Kanun md.5/1-b. bendi göz ardı edilemez. Dolayısıyla sonraki tarihli kanun-önceki tarihli kanun ilişkisi kapsamında, kanaatimizce de muhalefet şerhindeki değerlendirme isabetli olup, ödeme emrinin iptali istemi menfi tespit davası niteliğini kazansa da iş mahkemeleri görevli sayılmalıdır.

¹⁶⁰ Önceki kanun-sonraki kanun, özel kanun-genel kanun ilişkisinden hareketle uygulanacak kanun hükmünün tespiti hakkında bkz.; Süzek-Başterzi, 251-252. Serozan, 135-137.

D. Hak Düşürücü Süre

Ödeme emrine itiraz konusunda 6183 sayılı Kanun süre sınırı getirmiştir. Bu süre ilk başta yedi gün olarak düzenlenmişken, ilgili Kanunun 58.maddesinde 2017 yılında yapılan bir değişiklikle on beş güne çıkarılmıştır. Söz konusu itiraz süresi Yargıtay kararlarında¹⁶¹ belirtildiği üzere hak düşürücü süre olarak kabul edilmektedir. İtirazda bulunma süresinin hak düşürücü süre olarak kabul edilmesi sonucu, zamanaşımı sürelerinden farklı olarak hak düşürücü sürenin dolmasıyla hakkın özü son bulmaktadır. Ayrıca zamanaşımını kesen veya durduran sebepler hak düşürücü süreler için söz konusu olmaz¹⁶². Bu itibarla kendisine ödeme emri gönderilen ve gerçekten sorumluluğuna gidilebilecek kişi, hak düşürücü süre içerisinde itirazını yapmadığı takdirde kural olarak itiraz hakkını kaybeder. Bununla birlikte uygulamada karşılaşılan çeşitli uyumsuzluklar farklı yönde değerlendirme yapılmasını gerektirmiş ve istisnaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu konular aşağıda ayrı başlıklar altında değerlendirilmiştir.

aa. Hak Düşürücü Süre İçerisinde Dava Açmak Yerine Kuruma Başvurunun Etkisi

Ödeme emrine itiraz konusunda doğrudan dava açılabilmesi hususu daha önce vurgulanmıştır¹⁶³. Diğer bir deyişle Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuru gerekmemektedir. Ancak uygulamada hak düşürücü süre içerisinde sorumluluğuna gidilebilecek kişilerin öncelikle Kuruma başvurdukları, akabinde başvurularının reddi üzerine dava açmak istedikleri durumlarla karşılaşılabilir. Bu durumda katı bir uygulama tercih edilecek olursa, Kuruma başvuru sonucu hak düşürücü süre geçeceğinden ilgililer tarafından açılan davanın reddedilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte kanaatimizce de haklı olarak

¹⁶¹ Y10HD, 07.02.2022, 9828/1435, Y10HD, 18.03.2019, 16634/2486, Y10HD, 18.01.2018, 23528/225. İtiraz süresinin hak düşürücü süre olduğunu belirten Bölge Adliye Mahkemesi kararı için bkz.; Diyarbakır BAM 7HD, 12.01.2023, 3571/97. Ayrıca bu konuda bkz.; Gök, 399.

¹⁶² Akmaral Keskin, 33-34.

¹⁶³ Bkz.; 5, B.

Yargıtay ilgililerin hak arama özgürlüğünü koruyan bir yorumla, bu yöndeki iddiaların önüne geçmektedir. Değinilen doğrultudaki bir kararda¹⁶⁴, “Kurum borçlusunun süresinde ödeme emrinin iptalini istemeyip de yine süresinde Kuruma itiraz etmesi halinde, bu talebin hatalı mercie yapılan başvuru olarak kabul edilmesi Dairemizin ve Hukuk Genel Kurulunun yerleşik görüşleri arasındadır. ... Kurumun ret kararı ya da 60 gün içinde cevap vermeyerek zımni ret halinde yine dava açma süresinde yetkili iş mahkemesine dava açması halinde, dava süresinde sayılır.” ifadelerine yer verilmiştir. İlgili karar, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nda öngörülen “Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.” düzenlemesiyle de uyumludur (md.4/1)¹⁶⁵.

bb. Ödeme Emrinin Unsurlarındaki Eksikliklerin Hak Düşürücü Süreye Etkisi

Hak düşürücü süre kapsamında karşılaşılabilecek diğer bir sorun ödeme emrinin içermesi gereken unsurları barındırmamasıdır. Bu durumda gerçekten sorumlu tutulabilecek bir kişiye ödeme emri başlığı altında bir belge tebliğ edildiğinde de hak düşürücü sürenin işlemeye başladığından söz edilebilecek midir? Bu konu Yargıtay’ın güncel bir kararına¹⁶⁶ da konu olmuştur. İlgili karar kapsamında, “... davacı adına Kurumca gönderilen belge incelendiğinde, her ne kadar belge üzerinde ödeme emri yazılı ise de, hangi ödeme emri nedeniyle ayrı ayrı hangi dönemler bakımın-

dan ve ne miktarda sorumlu olunduğunun belirtilmediği, tek bir takip kartı tanzim edildiği anlaşılmış, bu belge üzerinde idari para cezalarına ilişkin borçlara da yer verilmiş ve davacı hakkında itiraz mercii ve süresi ile şekli bakımından herhangi bir açıklama da yapılmadığı belirgin olmakla, usulüne uygun şekilde düzenlenen bir ödeme emrinin bulunmaması karşısında, 6183 sayılı Kanun’un 55 inci maddesi kapsamında davacı adına düzenlenmiş ve anılan Kanun’un 58 inci maddesi uyarınca tebliğ edilmiş bir ödeme emrinin ya da başlatılmış bir icra takibinin bulunmaması, yapılan bu tebligatın ödeme emri niteliğinde olmayıp borç bildirim yazısından ibaret bulunması karşısında, davacının iddiasının menfi tespit davası olarak kabul edilip işin esastan karara bağlanması gerekirken, yazılı biçimde karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedeni” olduğu sonucuna varılmıştır.

Değinilen Yargıtay kararı kanaatimizce de isabetlidir. Zira ödeme emrinin kesinleşmesi haline kamu icra hukukuna özgü haciz, teminatın paraya çevrilmesi ya da iflas gibi cebren takip işlemleri başlatılabilmektedir. Diğer bir deyişle idari işlem niteliğini taşıyan ödeme emri, borçluya borcunu ödemesi gerektiğini hatırlatan basit bir uyarı yazısı olarak görülmemelidir¹⁶⁷. Bu nedenle ödeme emrinin taşınması gereken unsurları içermemesi halinde, ciddi sonuçların ortaya çıkmasını beklemek temelinin Anayasa’da bulan hukuk devleti ilkesi ve hak arama özgürlüğü ile çelişecektir.

cc. Sorumluluğu Bulunmayan Kişiyi Ödeme Emri Gönderilmesi Hali ve Menfi Tespit Davası

Uygulamada karşılaşılan sorunlardan biri de ödeme emriyle üst düzey yönetici veya kanuni temsilci sıfatı olmayan kişilere borç çıkarılmasıdır. Bu gibi durumlarda değerlendirilmesi gereken konu, kendisine tebligat yapılan kişiler açısından hak düşürücü sürenin ve itiraz sürecinin aynen uygulanıp uygulanmayacağıdır. Yargıtay’ın¹⁶⁸

¹⁶⁴Y10HD, 07.02.2022, 9828/1435. Bu yöndeki diğer kararlar için bkz.; Y10HD, 18.03.2019, 16634/2486, Y10HD, 18.01.2018, 23528/225. Aynı doğrultudaki Bölge Adliye Mahkemesi kararı için ayrıca bkz.; Diyarbakır BAM 7HD, 14.11.2022, 2387/2390.

¹⁶⁵Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, vergi hukuku bakımından da benzer yönde bir değerlendirmeye karşılaşılmaktadır. Bu yöndeki görüşe göre 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu md.11 gereğince ilgililer, idari dava açmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılmasını üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan isteyebilir. Bu istek hakkında idarece altmış gün içerisinde bir cevap verilmezse, istek zımnen reddedilmiş sayılacak olup, ilgililer zımni reddetme sonra kalan dava açma süresinde davasını açabilecektir (Aydın, Dava Açma Süreleri, 573).

¹⁶⁶Y10HD, 13.02.2024, 11347/1172.

¹⁶⁷Gök, 398.

¹⁶⁸Y10HD, 18.12.2023, 12103/12976. Aynı yöndeki diğer bir karar için bkz.; Y10HD, 03.05.2023, 13137/4719.

önüne gelen bir uyuşmazlıkta site yönetiminin borçlarından ötürü yönetici ve kat maliki sıfatıyla, ilgili sitede ikamet eden bir malike tebligat yapılmıştır. Ancak kendisine ödeme emri gönderilen kat maliki hak düşürücü süre geçtikten sonra itiraz davasını açmıştır. İlk derece mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi, hak düşürücü sürenin geçmesi nedeniyle davanın reddine hükmetmiştir. Buna karşılık Yüksek Mahkeme, salt 6183 sayılı Kanun'da açık bir düzenleme bulunmadığı gerekçesi ile hak düşürücü süreyi kaçıran üçüncü şahıs için menfi tespit davası açma imkanının kabul edilmemesinin büyük hak kayıplarına neden olabileceğini ifade ederek, davacının üçüncü kişi konumunda olduğuna, bu nedenle eldeki davanın menfi tespit davası olarak kabulü ile yargılama yapılması gerektiğine hükmetmiştir. Diğer bir deyişle hak düşürücü sürenin kaçırılmış olması nedeniyle davanın reddini isabetsiz bulmuştur.

Öğretide de belirtildiği üzere gerçekte şahsi sorumluluğuna gidilemeyecek bir kişiyi, sorumlu olmadığı bir borcu ödemeye zorlamak genel hukuk ilkeleriyle çelişecektir¹⁶⁹. Bu itibarla kanaatimizce de Yargıtay'ın yaklaşımı ve değerlendirmesi isabetlidir. Dolayısıyla, Kurum tarafından tebligatın yanlış kişiye yapılması halinde, hak düşürücü süre devreye girmeyecek, menfi tespit davası açılabilecektir.

Sonuç

Sosyal sigorta prim borçlarının ve Kurumun diğer alacaklarının zamanında tahsili, başta aktüeryal dengenin korunması olmak üzere çeşitli açılardan önem taşımaktadır. Bu itibarla 5510 sayılı Kanun'da primlerin tahsilini kolaylaştırmak amacıyla çeşitli müteselsil sorumluluk halleri düzenlenmiştir. Ancak kanaatimizce bu yöndeki hükümlerden özellikle 5510 sayılı Kanun md.88/20'de yer alan üst düzey yöneticilerin, kanuni temsilcilerin ve kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevli olanlar bakımından öngörülen müteselsil sorumluluk, barındırdığı soru ve

sorunlar nedeniyle ayrıca değerlendirilmelidir.

5510 sayılı Kanun md.88/20 açısından tespit edilmesi gereken ilk ve belki de en önemli konulardan biri, kimin veya kimlerin müteselsil sorumluluğuna gidilebileceğidir. Bu soru kamu idarelerinde şahsi sorumluluğuna gidilebilecek kişilerdense, özel hukuk tüzel kişileri açısından daha barizdir. Zira 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle kamu idarelerinde tahakkuk ve tediyeyle görevli olanların tespiti netlik kazanmıştır. Özel hukuk tüzel kişileri bakımından ise Kanunda açık bir tanım yer almadığından üst düzey yönetici kavramına kimlerin girdiği sorunuyla karşılaşılacaktır. Yargıtay'ın kararları incelendiğinde bir kişinin üst düzey yönetici olarak nitelendirilebilmesi için primlerin tahakkuk ve ödenmesinde yetkili en üst düzeydeki kişi olmasının arandığı anlaşılmaktadır. Söz konusu tanım, sorumluluğuna gidilebilecek kişileri sınırlandırmaktadır. Bu yaklaşım kanaatimizce müteselsil sorumluluğun istisnai karakteri ve 5510 sayılı Kanun md.88/20'nin gerçekten primleri ödemekle yükümlü olan kişilerin görevlerini ihmal etmemesini sağlama amacıyla uyumludur.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde bireysel iş hukukundaki soyut işveren-somut işveren ayrımı bizim için bir ölçüt oluşturmakta olup, en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan somut işveren sayılan tüzel kişinin yönetim organındaki kişinin veya kişilerin sorumluluğuna gidilebilecektir. Aynı şekilde tüzel kişiyi yönetim ve temsil yetkisi bir veya birkaç kişiye bırakılmışsa, bu kişiler de kişi-organ olarak adlandırılarak somut işveren olarak nitelendirildiğinden, üst düzey yönetici olarak kabul edilebilecektir. Bu bağlamda işveren vekillerinin üst düzey yönetici sayılıp sayılmayacağı konusu gündeme gelebilir. Öncelikle belirtilmelidir ki, 5510 sayılı Kanun md.12'de işveren vekili kavramı, İş Kanunu'na kıyasla çok daha dar bir şekilde tanımlanmış olup, 5510 sayılı Kanun'a göre işveren vekili sayılanlar işverenle birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Ancak her ne kadar 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili kavramı daraltıl-

169 Özdemir, 101-103.

mışsa da bu konumdaki kişilerin de işçi olduğu ve üstlerinde emir ve talimat veren bir işverenin bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla kanaatimizce ne 5510 sayılı Kanun ne de İş Kanunu anlamında işveren vekili sayılan kişiler çalışma konumuz olan md.88/20 hükmü uyarınca üst düzey yönetici olarak sınıflandırılmaz. Kaldı ki; 5510 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanlara özgü ayrıca müteselsil sorumluluk hükmü getirildiğinden, bu yönde bir ihtiyaç da bulunmamaktadır.

Üst düzey yönetici sayılacak kişiler tespit edilse dahi, diğer bir sorun bu konumdaki kişilerin her daim sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceğidir. Bu konuda da Yargıtay üst düzey yönetici sıfatının yanı sıra tüzel kişinin idari veya mali işlerinde doğrudan söz sahibi olma ölçütünü getirmiştir. Söz konusu ölçüt uyarınca tüzel kişinin yönetim organında yer alanlar, tüzel kişiyi yönetim ve temsil yetkisini bir veya birkaç kişiye bırakmışsa, sorumlu sayılmamaktadır. Yargıtay kararları uyarınca bu durumun istisnası anonim şirket yönetim kurulu üyeleridir. Söz konusu istisna, 5510 sayılı Kanun md.88/20 hükmünün lafzından kaynaklanmaktadır. Zira ilgili düzenlemede tüzel kişiliği haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere ibaresine yer verilmiştir. Anonim şirket yönetim kurulu üyeleri bakımından farklı bir yorumun yapılması öğretide eleştirilmekteyse de, kanaatimizce Yargıtay uygulaması isabetli olup, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin temsil ve yönetim yetkisini bir veya birkaç kişiye bırakması, yönetim kurulu üyeliğini ortadan kaldırmakta, ayrıca verilen temsil ve yönetim yetkisini geri alma, denetleme olanakları da varlığını korumaya devam etmektedir.

Üst düzey yönetici sıfatıyla bağlantılı özel uyumsuzluklar da ortaya çıkabilmektedir. Çalışmamızda başka konular üzerinde de kapsamlı olarak durulmuş olmakla birlikte örneğin; tüzel kişinin başka bir tüzel kişinin yönetim kurulu üyesi olması ya da belediye şirketlerinde sorumluluğun kime yöneltilebileceği bu yöndeki başlıklardan bir kaçıdır. Bu çerçevede özetlemek ge-

rekirse tüzel kişi, başka bir tüzel kişinin yönetim kurulu üyesi olduğu takdirde temsilci görevlendirmektedir, ancak bu temsilciyi istediği zaman değiştirebilir, yerine başka bir kişiyi görevlendirebilir. Bu nedenle prim borçlarından ötürü sorumluluğun Yargıtay'ın aksine temsilciye değil, başka bir tüzel kişinin yönetim kurulunda yer alan tüzel kişiye yöneltilmesi gerekmektedir. Ancak tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasını gerektiren hakkın kötüye kullanımına dair hususların varlığı halinde tabii ki temsilcinin de şahsi sorumluluğuna gidilebilecektir. Belediye şirketleri ise Türk Ticaret Kanunu'na tabi olduğundan, özel hukuk tüzel kişileri açısından üst düzey yöneticinin belirlenmesi konusunda ulaştığımız sonuçlar bu şirketler açısından da kural olarak geçerlidir.

5510 sayılı Kanun md.88/20 kapsamında üst düzey yöneticinin ve kanuni temsilcinin kim olduğunun yanı sıra sorumluluğun hukuki niteliği, haklı sebep kavramı, sorumluluğun konusu ve nihayetinde ödeme emrinin iptali diğer önemli konu başlıklarını oluşturmaktadır. Bu vesileyle şu husus vurgulanmalıdır ki, haklı sebep kavramı da üst düzey yönetici kavramı gibi Kanunda tanımlanmamış ve somutlaştırılması yargıya bırakılmıştır. Yargı kararlarından ulaşılan sonuç objektif olarak bir yükümlülüğü yerine getirmeyi haklı gösteren nedenlerin haklı sebep olarak nitelendirilmesidir. Uygulamada da genellikle şirket hakkında geçici mühlet (konkordato) kararı verilmesi, şirketin iflasına hükmedilmesi, iflas erteleme kurumunun İcra İflas Kanunu'ndan kaldırılmasından önce iflas erteleme kararının alınması haklı neden olarak nitelendirilmekte, belirtilen haller dışındaki ödeme güçlüğü iddiaları sorumluluğu ortadan kaldıran sebepler arasında kabul edilmemektedir.

Sorumluluğun konusu ise prim borçları ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun diğer alacaklarıdır. Sorumluluk ise ilgili kişilerin görev yaptığı dönemle sınırlıdır. Ancak sorumluluk dönemi belirlenirken üst düzey yöneticinin çalıştığı ay içerisinde doğan prim borçlarından ötürü mü, yoksa ödeme dönemi içerisindeki prim borçları için

mi sorumluluğuna gidilebileceği konusu ortaya çıkmaktadır. Yargıtay kararlarına bakıldığında müteselsil sorumluluğuna gidilecek kişinin belirlenmesinde primlerin doğduğu dönemin değil, ödenme döneminin esas alındığı görülmektedir. Bu yaklaşım kanaatimizce de isabetlidir. Bu kapsamda karşılaşılan bir sorunda da yapılandırma halinde sorumluluğuna gidilebilecek üst düzey yöneticinin değişip değişmediğidir. Danıştay kararlarına göre vergi borçlarının yapılandırılması, hukuken yenileme niteliğindedir. Yapılandırmayla birlikte eski borç sona erdiğinden, yapılandırmanın yapıldığı dönemdeki kanuni temsilcilerin sorumluluğuna gidilmelidir. Yargıtay kararlarının ise bu netlikte olmadığı görülmektedir. Kanaatimizce yapılandırma, yenileme sözleşmesi olarak sınıflandırılmaz, daha ziyade tecil (erteleme) sözleşmesi ve/veya sulh sözleşmesi olarak kabul edilmelidir. Nitekim yapılandırma kanunlarında da ödeme koşullarına uyulmaması halinde borcun hiç yapılandırılmamış sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu itibarla yapılandırmanın ihlali durumunda ilgili borç hangi üst düzey yöneticinin görev döneminde ortaya çıkmışsa, söz konusu kişinin şahsi sorumluluğuna gidilmelidir.

Son olarak ödeme emrinin iptali istemi üzerinde durulmalıdır. Ödeme emrinin iptali talebi bakımından kural olarak iş mahkemeleri görevlidir. Her ne kadar katılmasak da Yargıtay kararları gereğince gerçekte sorumluluğuna gidilemeyecek kişiler açısından borç tahakkukunun gerçekleştirildiği hallerde genel mahkemeler görevlidir. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir konu da hak düşürücü süredir. Temel kural 15 günlük hak düşürücü süre içerisinde itirazda bulunulmadığı takdirde prim borçları ve Kurumun diğer alacaklarının kesinleşmesidir. Ancak gerçekten sorumlu kişiye tebligat yapılmış olsa bile ödeme emrinin gerekli unsurlardan yoksun olması ve aynı zamanda ödeme emrinin sorumluluğuna gidilemeyecek bir kişi adına düzenlenmesi halinde hak düşürücü süreyle bağlı olmaksızın menfi tespit davası açılabilir.

KAYNAKÇA ***

- AKIN, Levent: "Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60(4), Yıl:2011, 733-774.
- AKMARAL KESKİN, Hilal: İş Hukukunda Zamanasımı ve Hak Düşürücü Süre, İstanbul 2020.
- ALPAGUT, Gülsevil: "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016, 3-79.
- ARICI, Kadir: "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul 2019, 497-547. (Değerlendirme)
- ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2022. (Sosyal Güvenlik Hukuku)
- ARICI, Kadir: "Tüzel Kişi İşverenlerin Üst Düzey Yönetici veya Yetkililerinin Prim Ödemesinden Doğan İşverenleri ile Birlikte Müştereken ve Müteselsilen Sorumluluğu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, 113-121.
- ARIKAN, Zeynep: "Amme Alacağı", Amme Alacağının Cebren Takibi, Ankara 2022, 1-28.
- ARSLAN, Ahmet: "Belediye Şirketlerinde Personel İstihdamı", <https://www.ekonomim.com>, 21.10.2024.
- AYDIN, Alper: "Mahkemeye Erişim Hakkı İşığında Vergi Mahkemelerinde Dava Açma Süreleri", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı:34, Yıl:9, Nisan 2018, 537-585. (Dava Açma Süreleri)
- AYDIN, Ufuk: "Sosyal Sigortaların Genel Hü-

*** Birden fazla yayınına gönderme yapılan yazarlarda parantez içindeki kısaltmalar kullanılmış, bu yazarların atfı yapılan ilk yayını için kısaltma yapılmadan sadece yazarın adı verilmiştir.

- kümleri ve Türleri”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017, 557-868.
- BAŞTERZİ, Süleyman: “Sendika Yönetim Kurulu Kararlarının Yargısal Denetimi”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, İstanbul 2019, 619-678.
- BAYCIK, Gaye: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018.
- BOZGEYİK, Hayri – PAMUK, Tamer: “Türk Hukukunda Kayyım, Kayyımlığa İlişkin Özel Düzenlemeler ve Uygulamadaki Çeşitli Sorunlar”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:23, Sayı:92, Ekim 2024, 1655-1662.
- BÜLBÜL, Duran – BİLGİÇ ULUN, Ayşegül: “4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu Kapsamında Belediye Şirketlerinin Statüsünün Değerlendirilmesi”, Legal Hukuk Dergisi, Cilt:18, Sayı:208, 2020, 1467-1496.
- CİVAN, Orhan Ersun: “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, İstanbul 2023, 507-720.
- CİVAN, Orhan Ersun: “Türk Hukukunda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Limited Şirket Müdürlerinin Hukuki Statüsü”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı – Cilt I, Cilt:5, Sayı:1, Nisan 2020, 711-747. (Hukuki Statü)
- ÇAMOĞLU, Ersin: “Anonim Ortaklığa Yönetim Kayyımı Atanması”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:91, Sayı:5, Yıl:2017, 15-28.
- ÇELİK, Nuri – CANIKLIOĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat – ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul 2023.
- ÇETİNER, Selma – BOZKURT YÜKSEL, Armağan Ebru: Ticari İşletme ve Şirketler Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2023.
- ÇİL, Şahin: “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, Yıl:2016, 269-312.
- DALCI ÖZDOĞAN, Nurihan: Müteselsil Sorumluluk, Ankara 2015.
- DEMİREL, Duygu: Ticaret Sicili, Ankara 2016.
- DEMİRTAŞ, Ayşe Nur: “Türkiye’de Belediye Şirketleri Üzerine Bir İnceleme”, Atlas Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:1, Sayı:8, 2021, 2-19.
- DİLAVER, Umut: Sermaye Şirketlerinde İşveren ve İşveren Vekili, Ankara 2022.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, Yıl:2016, 313-336.
- DÖNMEZ, Birten: “Limited Şirketlerde Hisse Devrinin Ticaret Siciline Tescilinin Sosyal Sigortalar Açısından Zorunluluğu (Karar İncelemesi)”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, Ocak 2014, 146-161.
- EKMEKÇİ, Ömer – YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2024.
- ENGİN, E. Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara 1993.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 27. Baskı, Ankara 2022.
- ERSOY, Uğur: “Bir Koruma Tedbiri Türü Olarak Şirket Yönetimi İçin Kayyım Tayini (CMK m.133)”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 65 (4) 2016, 3393-3431.
- EYRENCİ, Öner – TAŞKENT, Savaş – ULUCAN, Devrim – BASKAN, Esra: İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2024.
- GEÇER, Ahmet Emrah: “Kanuni Temsilcilerin Amme Borçlarından Sorumluluğu: Kusurlu Sorumluluk v. Kusursuz Sorumluluk”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı:129, Yıl:29, Mart-Nisan 2017, 107-132.
- GÖK, Özgecan: “Kamu İcra Hukuku’nda

- Ödeme Emrine Karşı Dava Açma Süresi ve Anayasaya Uygunluğu: Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Düşündürdükleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Özel Sayı, Yıl:2010 381-433.
- GÖZLER, Kemal: "5018 ve 6085 Sayılı Kanunlarda Bazı İdare Hukuku Terimlerinin Yanlış Kullanımı Üzerine", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60 (4) 2011, 837-919.
 - GÜLER, Şeref: Mütessesil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması, Ankara 2021.
 - GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri, Ankara 2021.
 - GÜZEL, Ali: "Sosyal Sigortalar", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, 289-377.
 - GÜZEL, Ali – OKUR, Ali Rıza – CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul 2021.
 - GÜZEL, Ali – HEPER AYKAŞ, Hande: "Sosyal Sigorta Prim Borçlarında Sorumluluk Esasları ve Uygulama Sorunları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı – Prof. Dr. Ali Nazım Sözer'e Armağan, Cilt:21, Yıl:2024, 149-206.
 - İLGEZDİ, Ali Rıza – SÖNMEZ, Eren – GÜÇLÜ, Cem: Belediye Şirketleri, 3. Baskı, Ankara 2024.
 - İNCEMAN, Ali: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Madde 60-109, Cilt 2, Ankara 2023.
 - KABAKCI, Mahmut: Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, İstanbul 2019.
 - KAR, Bektaş: Alfabetik Kavramlarla Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2024. (Sosyal Güvenlik)
 - KAR, Bektaş: İş Yargılaması Usulü, Ankara 2018.
 - KARABACAK, Ebru: Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları, İstanbul 2017.
 - KAYIHAN, Şaban: Şirketler Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2023.
 - KAYIŞ, Ferhat: Ticari İşletmede Şube Kavramı ve Şube Olmaya Bağlanan Hüküm ve Sonuçlar, İstanbul 2019.
 - KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 23. Baskı, Ankara 2019.
 - KIRCA, Çiğdem: "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:50, Sayı:1, Yıl:2001, 91-119.
 - KIRCA, İsmail – ŞEHİRALİ ÇELİK, Feyzan Hayal – MANAVGAT, Çağlar: Anonim Şirketler Hukuku – Cilt 1, Ankara 2013.
 - KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip: Borçlar Hukuku - Genel Bölüm, Birinci Cilt (Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı), 4. Baskı, İstanbul 2008.
 - KORUK, Alperen Asım: "Anonim ve Limited Ortaklıklarda Kamu Borçlarından Sorumluluk", Banka ve Finans Hukuku Dergisi, Cilt:7, Sayı:25, Yıl:2018, 55-80.
 - KUŞ, Ulaş Baran: Sermaye Şirketlerinde Sınırlı Sorumluluk İlkesinin İstisnası Olarak Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Ankara 2020.
 - MALBELEĞİ, Nida: "Belediye İktisadi Teşebbüsleri Üzerine Bir İnceleme", İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, 18 (1) 2019, 31-60.
 - MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi – ASTARLI, Muhittin – BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.
 - MÜLAYİM, Baki Oğuz – Kayık Aydınalp, Aslıhan: "Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 9 (2) 2019, 412-451.
 - NOMER, Haluk N.: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, 16. Baskı, İstanbul 2018.
 - ODAMAN, Serkan: "Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı", Sicil – İş Hukuku Dergisi, Yıl:5, Sayı:20, Aralık 2010, 141-144.
 - OĞUZMAN, M. Kemal – ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, Cilt-1, 21. Baskı, İstanbul 2023.

- OKUR, Ali Rıza: "Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, 213-285.
- ÖZDEMİR, Halil: "Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 Sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptali Davaları", Sicil – İş Hukuku Dergisi, Sayı:31, Yıl:2014, 87-113.
- ÖZKARACA, Ercüment: "Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımına İlişkin 5510 sayılı Kanun md.93/2'nin Zaman Bakımından Uygulanması (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren – Hukuk, Şubat 2022, 2-9.
- ÖZTÜRK, Alper: "Ödeme Emri Aşamasında Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Genel İcra ve Vergi Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı İncelenmesi", Gümrük Ticaret Dergisi, 8 (26) Aralık 2021, 12-38. (Ödeme Emri)
- ÖZTÜRK, Berna: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, Ankara 2016.
- PEKSÖZ, Vildan: "Borç Yapılandırma Sözleşmelerinin İtirazın İptali Davasına Etkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:XII, Sayı:2, Yıl:2022, 1185-1214.
- POROY, Reha – YASAMAN, Hamdi: Ticari İşletme Hukuku, 19. Baskı, Ankara 2022.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara 2023.
- SEROZAN, Rona: Medeni Hukuk – Genel Bölüm, İstanbul 2004.
- SEVGİLİ GENÇAY, Fatma Didem: "Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (134) 2018, 153-176.
- SÖZER, Ali Nazım: "Sosyal Sigortalar", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997, 181-221. (Değerlendirme)
- SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2019.
- SÜZEK, Sarper: "Türk İş Hukukunda İşveren", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:5, Sayı:17, Mart 2010, 17-26.
- SÜZEK, Sarper – BAŞTERZİ, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul 2024.
- ŞİRİN, Z. Ertunç: "Tüzel Kişi Yönetim Kurulu Üyeleri ve Tüzel Kişi Müdürler'in Kanuni Temsilcilerin Vergisel Sorumluluğu Bağlamında Konumları", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:11, Sayı:139-140, Mart-Nisan 2016, 75-90.
- TATAR, Gülsüm: "Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk", Çalışma ve Toplum, 2017/4, 2119-2156.
- TOLU, Hazal: "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Müteselsil Sorumluluk", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018/1, 531-570.
- TOMBALOĞLU, Mustafa Lütfi: Amme Alacaklarının Takip ve Tahsil Usulü, Ankara 2011.
- TUNCAY, A. Can – EKMEKÇİ, Ömer – GÜLVER, Ender: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2023.
- ULUCAN, Devrim: "İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, Yıl:2016, 757-764.
- URHANOĞLU, İştah – KÖKEN, Tuğba Hilal: Şemalarla Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2024.
- UŞAN, M. Fatih: "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, 339-539.
- ÜNAL ADINIR, Canan: İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, 2. Baskı, İstanbul 2023.
- ÜNÜVAR ALTINAY, Zeycan: "Sosyal Sigorta Priminin Sayıştay Kararlarına Yansımaları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:21, Sayı:82, Yıl:2024, 559-600.
- YAPRAK, Nurhan: Belediye İktisadi Teşebbüslerinin Hukuki Niteliği, İstanbul 2020.
- YILDIZ, Şükrü: "Sermaye Şirketlerine Yönetim Kayyımı Atanmasını Gerektiren Haller",

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:16, Sayı:32, 2017/2, 95-106.

- YILMAZ, Gülşah: "Şirketlerde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Teorisi ile Organik Bağ Kavramının İş Uyuşmazlıkları Hakkında

Verilen Kararlardan Hareketle Karşılaştırılması", Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, (7) 2 2021, 351-365.

- YÜCEL BODUR, Mehtap: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul 2018.