BELİRSİZ ZAMAN VE MİKTAR ÜZERİNDEN ÜCRET ALANLARIN SİGORTALILIĞI VE PRİME ESAS KAZANÇLARI

1. GİRİŞ

Bir emlak ofisinde çalışan kişi işyerine her gün gelmekte, kendisine verilen portföyü takip etmekte, müşterilere taşınmaz göstermektedir. Satışın gerçekleşmediği aylarda eline hiçbir ödeme geçmemektedir. İşveren bu durumu gerekçe göstererek sigortalı bildirimini yapmamakta, bildirimi satışın gerçekleşeceği aya ertelemektedir. Denetimde kayıt dışı istihdam tespit edildiğinde ise ücretin hiç doğmadığı ileri sürülmektedir.

Aynı güçlük lokantada yüzde usulüyle çalışan garsonda, kârdan pay alan işletme çalışanında ve işlem başına komisyon alan pazarlamacıda da görülmektedir. Ortak nokta, ücretin tutarının ve doğacağı zamanın baştan belli olmamasıdır.

Kanun bu durumu düzenlemesiz bırakmamıştır. 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) ve (f) bentleri, belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prime esas günlük kazançlarını ayrıca hükme bağlamıştır[1]. Bu bentlerin uygulama alanı ise, fiilen elde edilen komisyonun yüksek olduğu hâllerde tartışma doğurmaktadır.

2. SİGORTALILIK YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılır. Sigortalılığın doğması ücretin hesaplanma yöntemine değil, çalışmanın hizmet akdi kapsamında yürütülmesine bağlıdır. Aranan ölçüt, işin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, onun iş organizasyonu içinde ve ona bağımlı olarak görülmesidir.

Ücretin yalnızca satış gerçekleştiğinde doğması bu niteliği değiştirmez. Emlak ofisi örneğinde çalışan, taşınmaz satılıncaya kadar ödeme almasa dahi diğer unsurlar varsa sigortalı sayılır. Sigortalılık çalışmanın fiilen başladığı tarihte doğduğundan, işverenin bildirimi komisyonun tahsil edildiği tarihe ertelemesi veya çalışmayı o tarihe kadar kayıt dışı bırakması mümkün değildir.

Ücretin işverence değil üçüncü kişilerce ödenmesi de sonucu değiştirmemektedir. Lokantada çalışan garsonun gelirini müşterilerden sağlaması, kendisiyle işveren arasındaki ilişkinin hukuki niteliğini etkilemez.

Tek ayrık durum, ilişkinin gerçekte ortaklık niteliği taşıdığı hâllerdir. Taraflar hem kâra hem zarara katılıyor ve bağımsız bir ortaklık iradesiyle hareket ediyorsa nitelendirme değişebilir. Yalnızca kârdan pay alınması ortaklığı göstermez. Çalışanın işverenin yönetim ve denetimi altında iş görmeye devam etmesi, ilişkinin hizmet akdi olduğunu gösteren ölçüt olmaya devam etmektedir.

3. PRİME ESAS KAZANCIN BELİRLENMESİ

Belirsiz ücretle çalışanların prime esas kazancı, 506 sayılı Kanun döneminde de ayrıca düzenlenmişti. Yürürlükteki Kanun aynı yöntemi sürdürmemiş, belirlemeyi doğrudan kanun metnine bağlamıştır.

3.1. 506 Sayılı Kanun Dönemi

Yürürlükten kaldırılan 77 nci maddenin dördüncü fıkrasında, günlük, haftalık veya aylık belirli bir ücrete dayanmaksızın komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve miktar üzerinden ücret alan sigortalıların günlük kazançlarının Bakanlar Kurulu kararıyla belirleneceği öngörülmüştü. Aynı maddenin beşinci fıkrası, belirsiz ücretin yanında belirli bir ücret de alınması hâlinde iki tutarın toplanmasını kabul etmişti. Günlük kazancın alt ve üst sınırları ise 78 inci maddede düzenlenmekteydi[2].

Uygulamada bu kişilerin günlük kazançları fiilen alt sınır üzerinden hesaplanmaktaydı. Yürürlükteki düzenleme, ikincil bir karara bağlı olan bu yöntemi terk etmiş ve sonucu doğrudan kanun hükmü hâline getirmiştir.

---

[1] 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) ve (f) bentleri.

[2] 506 sayılı Kanunun, 5510 sayılı Kanunun 106 ncı maddesiyle yürürlükten kaldırılan 77 nci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları ile 78 inci maddesi. Ulaşılabilen kaynaklarda, anılan fıkra uyarınca çıkarılmış bir Bakanlar Kurulu kararına rastlanmamıştır.

3.2. Yalnızca Komisyon veya Kâra Katılma Karşılığı Çalışma

Yürürlükteki (e) bendine göre, saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların prim ve ödeneklerinin hesabında esas tutulacak günlük kazançları, 82 nci madde hükmüne göre belirlenen alt sınırdır.

Bendin kapsamına girmek için ücretin tamamının belirsiz nitelikte olması gerekir. Sigortalıya saatlik, günlük, haftalık veya aylık bir ücret kararlaştırılmışsa bu bent uygulanmaz. Hükmün lafzında dikkat çeken nokta, kuralın "alt sınırdan az olamaz" biçiminde değil, "alt sınırdır" biçiminde kurulmuş olmasıdır.

3.3. Sabit Ücretin Yanında Komisyon Alınması

(f) bendi, bir işverene tabi olarak çalışan sigortalının belirli ücretinin dışında ayrıca (e) bendi kapsamında ücret alması hâlinde prime esas günlük kazancın bunların toplamından oluşacağını öngörmüştür. Uygulamada en sık görülen biçim budur. Asgari ücret düzeyinde sabit bir ödeme yapılmakta, buna satış veya işlem başına komisyon eklenmektedir.

4. ALT SINIR KURALI İLE GERÇEK KAZANÇ ESASI

Bentlerin lafzı tek başına okunduğunda güç bir sonuca varılmaktadır. (e) bendi günlük kazanç olarak alt sınırı göstermekte, bir üst sınır ya da artırım kaydı içermemektedir. Bu okumaya göre ayda yüz binlerce lira komisyon alan bir satış elemanının asgari ücret üzerinden bildirilmesi gerekirdi.

Böyle bir sonuç sosyal güvenlik hukukunun temel ilkesiyle bağdaşmaz. Aynı fıkranın (a) bendi, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar yönünden prime esas kazancın hak edilen ücretlerin brüt toplamı üzerinden hesaplanacağını kurala bağlamıştır[3]. Komisyon, hizmet akdine dayalı çalışmanın karşılığı olduğuna göre hak edilen ücrettir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1 Ekim 2025 tarihli kararında da Kuruma ödenmesi gereken sigorta primlerinin hesabında gerçek ücretin esas alınması gerektiği belirtilmiştir[4]. Karar prime esas kazancın ispatına ilişkindir ve (e) bendini ayrıca ele almamaktadır; buna karşılık ortaya koyduğu ilke, bendin gerçek kazancı perdeleyecek biçimde yorumlanmasına elverişli değildir.

İki hüküm arasındaki ilişki, (e) bendinin işlevine bakılarak kurulmalıdır. Bendin amacı, kazancın tutarının belirlenemediği hâllerde prim ve ödenek hesabına esas alınacak bir ölçü sağlamaktır. Satış henüz gerçekleşmemiş, komisyon doğmamış ve bildirime konu bir kazanç bulunmuyorsa, sigortalının o aya ilişkin günlük kazancı alt sınır üzerinden belirlenir. Kazancın tutarı belli olduğunda belirlemeye ihtiyaç kalmaz; hak edilen tutar prime esas kazancı oluşturur. Bu okuma 82 nci maddeyle de uyumludur. Anılan madde, günlük kazançları alt sınırın altında olanların alt sınır, üst sınırdan fazla olanların üst sınır üzerinden bildirileceğini öngörmüş; üst sınır 2026 yılı başından itibaren alt sınırın dokuz katı olarak belirlenmiştir[5].

Kurum düzenlemelerinde bu noktaya ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır. İşveren İşlemleri Genelgesinin prime esas kazançlara ayrılan bölümünde komisyon ücreti ve kâra katılma için ayrı bir başlık yer almamaktadır. Öğretide de bendin lafzı çoğunlukla aktarılmakla yetinilmekte, doğurduğu güçlük tartışılmamaktadır. Uygulamada tereddüt doğmasının nedeni budur.

5. YÜZDE USULÜ VE BAHŞİŞ

Otel, lokanta, gazino ve eğlence yerleri ile benzeri işyerlerinde çalışanların gelirleri çoğu kez işverenden değil müşterilerden sağlanmaktadır. Bu ödemeler iki ayrı biçimde ortaya çıkmakta ve her biri ayrı hükümlere tabi bulunmaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK

[3] 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi.
[4] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1.10.2025, E.2024/339, K.2025/579.
[5] 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi. Üst sınır, 19/12/2025 tarihli ve 33112 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 7566 sayılı Kanunun 24 üncü maddesiyle 1/1/2026 tarihinden geçerli olmak üzere alt sınırın yedi buçuk katından dokuz katına çıkarılmıştır.

5.1. Yüzde Usulü

Yüzde usulü İş Kanununda düzenlenmiştir. Müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya başka biçimlerde alınan paralarla, müşterinin kendi isteğiyle işverene bıraktığı ya da onun denetimi altında bir araya toplanan paraları işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz ödemek ve dağıtımı belgelemekle yükümlüdür. Dağıtımın esas ve oranları yönetmelikle gösterilmiştir[6]. Yönetmelik dağıtımın fiilen çalışılan gün sayısı ve puan esasına göre yapılmasını, belgelerin beş yıl saklanmasını ve puan cetvelinin işyerinde ilan edilmesini öngörmektedir.

Yönetmeliğin uygulamada en çok gözden kaçan hükmü asgari ücrete ilişkindir. Yüzdelerden pay verilmesi nedeniyle işçilerin ücret, sosyal yardım ve diğer haklarından eksiltme yapılamaz ve asgari ücret yüzde payıyla tamamlanamaz[7]. İşveren asgari ücreti kendisi ödemekle yükümlüdür; yüzdeden gelen tutar bunun üzerine eklenir. Buna aykırı uygulama hem iş mevzuatına hem prim yükümlülüğüne aykırılık oluşturur.

Bu hüküm, alt sınır tartışmasına da ışık tutmaktadır. İş mevzuatı yüzde payının asgari ücreti tamamlamasına izin vermezken, prime esas kazancın asgari ücret düzeyinde bırakılması iki düzenleme arasında uyumsuzluk doğurur.

5.2. Bahşiş

Bahşişin hukuki niteliği ücret tanımından çıkarılmaktadır. İş Kanununun 32 nci maddesinde ücret, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Ödemenin müşteriden gelmesi, tanımın dışında kalmasını gerektirmez.

Çalışma karşılığı olan ve ücret niteliği taşıyan bahşiş ödemeleri prime esas kazanca dâhil edilir. 5510 sayılı Kanunun prime tabi tutulmayacak kazançları sayan hükmünde bu ödemelere yer verilmemiş, sayılan istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime tabi tutulmuştur. Güçlük, tutarın ve kime ne kadar isabet ettiğinin belgelenmesinde yaşanmaktadır. Toplanan tutarların işveren kayıtlarında izlenmesi, dağıtım yönteminin önceden belirlenmesi ve dağıtım belgelerinin saklanması hem sigortalının hak kaybını hem işverenin sonradan doğacak prim ve ceza yükünü önler.

6. ÜCRETİN HANGİ AYA MAL EDİLECEĞİ

Komisyon ve benzeri ödemelerde sık rastlanan bir başka hata, ödemenin yapıldığı ayın bildirime esas alınmasıdır. Oysa ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur[8].

Ayrım şöyle kurulmalıdır. Komisyon, hizmet akdine dayalı çalışmanın karşılığı olarak hak edildiği ayın prime esas kazancına girer. Tahsilatın sonraki aya sarkması bildirim dönemini değiştirmez; satışın gerçekleştiği ve komisyonun doğduğu ay esas alınır. Ödemenin geciktirilmesi yoluyla bildirimin ertelenmesi, eksik işçilik ve gecikmeli bildirim sonucunu doğurmaktadır.

7. SONUÇ

Ücretin sabit bir tutar olarak kararlaştırılmaması, çalışanın sigortalı sayılmasına engel değildir. Komisyon, kârdan pay, yüzde veya bahşiş karşılığı çalışanların sigortalılığında aranan ölçüt, işin hizmet akdi kapsamında ve işverene bağımlı olarak görülmesidir. Ücretin kimden geldiği ve ne zaman doğduğu bu ölçütü etkilemez.

Prime esas kazanç yönünden yürürlükteki Kanun, 506 sayılı Kanun dönemindeki ikincil düzenlemeye bağlı belirleme yöntemini terk etmiştir. Yalnızca belirsiz ücret alanlarda günlük kazanç alt sınırı esas alınmakta, sabit ücretin yanında komisyon alınması hâlinde iki tutar toplanmaktadır.

Alt sınır kuralının bir tavan gibi anlaşılması yerinde değildir. Hükmün işlevi, kazancın belirlenemediği dönemde bir ölçü sağlamaktır. Komisyon doğmuş ve tutarı belli olmuşsa, günlük kazanç üst sınırını aşmamak kaydıyla hak edilen tutar üzerinden bildirim yapılması gerekir. Kurum düzenlemelerinde bu noktaya ilişkin açıklama bulunmadığından denetimde farklı değerlendirmelerle karşılaşılabilmektedir.

İşYerenim.com

---

[6] 4857 sayılı İş Kanununun 51 inci ve 52 nci maddeleri ile 28/2/2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik.

[7] Anılan Yönetmeliğin 11 inci maddesi.

[8] 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi.

İşverenler yönünden alınacak önlem bellidir. Değişken ücret sistemi yazılı hâle getirilmeli, komisyonun hangi işlemde ve hangi tarihte hak edildiği kayıtlardan anlaşılmalı, yüzde ve bahşiş ödemelerinde dağıtım belgeleri düzenli tutulmalıdır. Bu kayıtlar bulunmadığında gerçek ücretin denetimde tespiti işverenin aleyhine sonuç doğurmaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

işverenim.com