

# MADDE 80

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ

## PRİME ESAS KAZANÇLAR

MADDE 80- (Değişik: 17/4/2008-5754/47 md.)

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.

a) Prime esas kazançların hesabında;

1) Hak edilen ücretlerin,

2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,

3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin,

brüt toplamı esas alınır.

b) Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve birey-

sel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz.

c) (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.

d) Ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur. Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir. Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, 82 nci madde hükmü de nazara alınmak suretiyle prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir. Bu durumlarda sigorta primlerinin, yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz ve 102 nci madde hükümleri uygulanmaz.

e) 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.

f) Bir işverene tabi olarak çalışan sigortalının belirli ücretinin dışında ayrıca (e) bendi kapsamında ücret alması halinde, prime esas günlük kazancı bunların toplamından oluşur.

g) Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

h) Sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayıları, aynı zamanda, bunların prim ödeme gün sayılarını gösterir. Ancak, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde

de günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.

1) İşveren ve sigortalı arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat kararlaştırılmış sayılarak (h) bendi hükmüne göre hesaplanır.

i) 88 inci maddenin dördüncü fıkrasına göre ay içerisinde 30 günden az prim ödeme gün sayılarına ait eksik günlerin genel sağlık sigortası primleri, eksik çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle hesaplanır.

j) (Ek: 31/7/2008-5797/1 md.) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanların prim ödeme gün sayısı 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu bulunur. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar dikkate alınmaz.

k) (Ek: 13/2/2011-6111/37 md.) (...) yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ve 2547 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar ile kursiyerlerin prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında prime esas günlük kazanç alt sınırı dikkate alınır. (Değişik ikinci cümle: 2/12/2016-6764/57 md.) Aday çırak, çırak, işletmelerde mesleki eğitim, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında staj, tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrencilerin prime esas kazançları ilgili kanunlarında öngörüldüğü şekilde belirlenir.

4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.

a) Aylık prime esas kazanç, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın

otuz katıdır. Bu sigortalılar tarafından Kurumca belirlenen sürelerde aylık prime esas kazanç beyan edilir. Beyanda bulunmayan sigortalıların aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı olarak belirlenir.

b) (Mülga: 4/4/2015-6645/46 md.)

c) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek birden fazla durumun söz konusu olması halinde, bu fıkranın (a) ve (b) bentlerinde belirtilen esaslara göre tek beyanda bulunulur.

d) (Ek: 17/4/2017-KHK-690/45 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7077/41 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki muhtar sigortalılarının aylık prime esas kazançları, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katıdır.

Bu Kanuna göre ilk defa 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanların prime esas kazançlarının hesabında;

a) Aylıklarını personel kanunlarına göre alan sigortalılar için;  
1) İlgili kanunları uyarınca aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen aylık tutarları,

2) Memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarları,

3) Makam, temsil ve görev tazminatları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç) ödenen tazminatlar (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (III) sayılı Cetvelin 1 inci ve 2 nci sıralarında sayılanlar ile düzenleyici ve denetleyici kurumların emsali personeli için, 152 nci maddenin "II- Tazminatlar" kısmının "A- Özel Hizmet Tazminatı" bölümünün (ğ) bendi ile "F- Denetim Tazminatı" bölümünün (b) bendinde yer alan tazminatlar esas alınır), 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 17 nci maddesinin (A) bendinde yer alan cetvelde belirtilen oranlar üzerinden ödenen hizmet tazminatı (28/2/1982 tarihli ve 2629 sayılı Kanun ile 17/11/1983 tarihli ve 2955 sayılı Kanuna göre tazminat veya üniversite ödeneği alanların sadece rütbelerinin karşılığı hizmet tazminatları), 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 12 nci maddesi uyarınca ödenen üniversite ödeneği, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununun 106 ncı maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca ödenen ek ödeme,

b) Kadro karşılığı sözleşmeli olarak görev yapan sigortalılar ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesi

**kapsamındaki sigortalılar için işgal ettikleri kadrolar esas alınmak suretiyle (a) bendinde öngörülen unsurlardan hesaplanan tutarı,**

**c) Açıktan vekil olarak atanan sigortalılar için, (a) bendinde öngörülen unsurlardan ilgili mevzuatı uyarınca ödenen tutarı,**

**ç) Başka bir kadro ya da görevin ödeme unsurları esas alınmak ve kıyaslanmak suretiyle aylık veya ücret ödenen sigortalılar için; emsal alınan kadro veya görevin prime esas kazanç tutarını geçmemek üzere, bu kazancın aylık veya ücret ödenmesinde öngörülen oranında hesaplanacak tutarı,**

**d) Büyükşehir belediye başkanları için bakanlık genel müdürünün, diğer belediye başkanları için ise öğrenim durumları itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre yükselebilecekleri dereceyi aşmamak kaydıyla, 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı ek gösterge cetvelinin "VIII. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (c) bendinde belirtilenlerin prime esas kazançları,**

**e) 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname eki cetvelerde yer alan yükseköğretim kurumlarına bağlı konservatuarlarda 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 15 inci maddesi uyarınca sözleşme ile istihdam edilen öğretim elemanlarından sanatçı öğretim elemanı olarak istihdam edilenler için, anılan Kanunda öğretim görevlisi kadro unvanında istihdam edilenlerin tahsil ve derecelerine göre belirlenen prime esas kazanç tutarı; kamu idarelerinde sanatçı, sanatkar ve sanatçı öğretmen olarak sözleşme ile istihdam edilenler için, tahsil ve dereceleri itibarıyla 657 sayılı Kanuna tabi olarak teknik hizmetler sınıfında yer alan mühendislerin (a) bendindeki prime esas kazanç tutarı; yüksek öğretim kurumları ile diğer kamu idarelerinde sanat uygulamacısı ve sahne uygulamacısı olarak sözleşme ile istihdam edilenlerden en az önlisans mezunu olanlar için tahsil ve dereceleri itibarıyla 657 sayılı Kanuna tabi olarak teknik hizmetler sınıfında yer alan teknikerlerin, diğerleri için ise teknisyenlerin prime esas kazanç tutarları,**

**f) İlgili kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde emeklilik ya da ek gösterge açısından belirli bir kadro, unvan veya görevle bağlantı kurulanlar için, bağlantı kurulan kadro, unvan veya görevin prime esas kazanç tutarı,**

**g) Bu fıkranın (a) ilâ (f) bentleri kapsamı dışında kalan sigortalılar için atandıkları görev itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre girebilecekleri sınıflardaki benzer görevlerin aynı kadro, unvan, tahsil ve derecesi için belirlenen prime esas kazanç tutarları,**

**esas alınır. Vekalet veya ikinci görev karşılığında ilgili mevzuatı uyarınca yapılacak ödemeler prime esas kazancın hesabında dikkate alınmaz.**

**Yalnızca genel sağlık sigortasına tâbi olanlar bakımından prime esas aylık kazancın tespitinde; 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde sayılan kişiler için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının iki katının otuz günlük tutarı, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi ile onikinci, onüçüncü ve ondördüncü fıkralarında belirtilen kişiler için asgari ücret, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen kişiler için ise prime esas asgari kazanç tutarı esas alınır. (Değişik ikinci cümle: 23/2/2017-6824/14 md.) 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlar için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı, prime esas kazanç tutarı olarak esas alınır. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/37 md., Değişik üçüncü cümle: 23/2/2017-6824/14 md.) Ancak, tescil tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde gelir testi talebinde bulunanlardan gelir testi sonucuna göre aile içindeki gelirleri brüt asgari ücretin üçte birinin altında tespit edilenlerin bu sürelerde yaptıkları ödemeler herhangi bir faiz uygulanmaksızın iade veya mahsup edilir. (Mülga dördüncü cümle: 23/2/2017-6824/14 md.) (...)**

**Bu maddenin uygulamasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.**

## **KAYNAKLAR**

Akbaş, Sezgi, Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği: Kapsam, Finansman Ve Edimler Açısından Sorunlar ve Bir Model Önerisi. Türk Metal Yayınlar, Ankara 2021

Alper Yusuf, Sosyal Sigorta Hukuku, Dora, Güncellenmiş 12. Bası, Bursa , Eylül, 2022

Bilgili Özkan, Sigorta Primine Esas Kazancın Tespitinde Yasal Asgari Ücretin Dikkate Alınmamasının Sonuçları, 20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, 2021, Türk iş yayınları 121-138

Bilgili, Özkan, İstirahatli işçiye ücreti tam olarak ödenir mi? Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2011 S, 32, 16-26.

Bulut, Mehmet. İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamasının sosyal güvenlik işlemlerine etkisi ve yaşanan sorunlar. Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu: Bildiri tam metin kitabı 14 Kasım 2020, 2021.

Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Şerhi, Ankara, 1977, Olgaç Matbaası

Demir Fevzi İş Hukuku Uygulamaları, İzmir, 2018,

Eroğlu İbrahim Türkhan. Türk iş hukukunda ikale sözleşmeleri ve işgücü piyasalarındaki konum ve önemi: Denizli örneği. 2018.Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Danışman Prof. Dr. Oğuz Karadeniz

Gerek, Nüvit, İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi. Çalışma Ve Toplum, 4(31), 43-58, 2011

Güzel ,Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal güvenlik Hukuku, Beta, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, 2020

Kabakçı Karadeniz Hülya, , Oğuz Karadeniz Causes, Consequences and Recommendations of Self Employed of Undeclared Earning to the Social Security Institution, 33th International Public Finance Conference / TR, Ekin, Bursa,

Kabakçı Karadeniz Hülya, Kıdem tazminatının Vergi Boyutu, içinde, Kıdem Tazminatı Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Editörler, Handan Kumaş, Kamil Orhan, Gazi, Kitapevi, Ankara, 2011

Karadeniz, Oğuz & Karadeniz, Kabakçı Hülya, Türkiye’de Eksik Ücret Bildirimini Boyutları Ve Çözüm Önerileri. Legal İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2016, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan Özel Sayısı ss.473-495

Karadeniz, Oğuz, Sosyal Sigortalar Kurumunun Prim Tarh, Tahakkuk ve Tahsil Yöntemleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir,2003

Karadeniz, Oğuz. Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. Çalışma ve Toplum, 2011, 2.29: 83-127

Mülayım, Baki Oğuz. Yargı Kararları ile Sigortalılara Yapılan Ödemelerin Prime Tabi Tutulması. Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2023, 6.2: 553-580.

Önol, Metin Necla Kapanlı, Orhan Erol, Çetin Ziyhan, Çetin Çiçekdağ, Sosyal Sgortalar Mevzuatı, 1968, Değişik 2. Baskı, Balkanoğlu Matbaacılık, 1958 Ankara,

SGK, İstatistik Yıllığı, 2023, www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi:30/11/2024)

Sözer Ali Nazım,, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 6. Bası, Beta, İstanbul,2023

Tuncay, Can Aziz, Ömer Ekmekçi, Ender Gülver, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, Beta, İstanbul, 2023

Uşan M. Fatih. 5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave Tediyeleden Sosyal Sigorta Primi Kesilemeyeceğine İlişkin Kuralın Yürürlükte Olduğu Söylenbilir Mi?. 2010.

Uşan M. Fatih. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları. Seçkin Yayıncılık, 2009.

Yorulmaz, Çiğdem, Kamu Görevlilerinin Prime Esas Kazançlarının Emekli Aylığına Etkisinin Anayasa'nın Eşitlik İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 2024, 1.80: 67-92.

<https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A17115?lang=en> (Erişim Tarihi:01/12/2024)

<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/france> (Erişim Tarihi:01/12/2024)

<https://www.memurlar.net/haber/1093332/ayni-maasi-alan-memur-ve-iscinin-prime-esas-kazanci-neden-farklidir.html> (Erişim tarihi:30711/2024)

<https://www.memurlar.net/haber/1115532/5510-a-tabii-memurlarin-prime-tabii-olmayan-maas-unsurlari-nelerdir.html> (Erişim Tarihi:30711/2024)

<https://www.verginet.net/maas-hesaplama.aspx> (Erişim tarihi 28/11/2024)

## GİRİŞ

Prime esas kazanç en temel tanımıyla üzerinden prim alınan matraha verilen isimdir. Prime esas kazanç sosyal sigorta giderlerinin finansmanında kullanılan primlerin hesaplanmasını sağlarken kullanılmaktadır. Prime esas kazanç sigortalıların ise Kurumdan alacakları ödenek, gelir veya aylık gibi edimlerin miktarlarının hesaplanmasında kullanılması yönüyle büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla prime tabii olan kazançların miktarı ne kadar yüksek ise SGK'nın ödeyeceği gelir, ödenek vb. aylık miktarları da bir o kadar yüksek olacaktır. Genel sağlık Sigortasında ise sağlık hizmetlerinden sağlanan edimlerde yararlanmada prime esas kazançların ve ödenen prim miktarının bir farkı bulunmamaktadır.5510 sayılı Kanun ile farklı çalışan gruplarının prim ödeme ve edime hak kazanma koşullarının birleştirilmesi, prime esas kazançlarla ilgili düzenlemeleri eski sosyal sigorta kanunlarından daha karışık hale getirmiştir.<sup>1</sup> Çalışmada prime esas olan ve olmayan kazançlar, işçiler, kendi hesabına çalışanlar, memurlar ve isteğe bağlı sigortalılar açısından incelenmiştir.

## I- İŞÇİLER AÇISINDAN PRİME ESAS KAZANÇ MİKTARI

Prime esas kazanç 5510 sayılı Kanun'da üç bölümde sayılmıştır. Bunlar; hak edilen ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar ile idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıda belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerden oluşmaktadır.

<sup>1</sup> Yusuf, Alper Sosyal Sigorta Hukuku, Dora, Güncellenmiş 12. Bası, Bursa ,Eylül, 2022, s.191

## A- HAK EDİLEN ÜCRETLER

Ücret, işçinin iş görme borcu karşılığında kendisine işveren veya üçüncü kişiler tarafından nakden ödenen tutardır. Ücretin verilmiş şekli niteliğini değiştirmeyecektir. Parça başına ücret, komisyon ücreti, yüzde usulü ücret komisyon ücreti, kardan pay alma da ücret içinde değerlendirilmektedir.<sup>2</sup> Ücretin prime tabi tutulabilmesi için işçiye bizzat ödenmesi gerekmektedir. İşçi söz konusu ücreti hak etmiş ise, hak edilen ücretten prim kesilmesi ve Kuruma ödenmesi gerekmektedir.<sup>3</sup> Nitekim Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 97/2-a gereği *Ücretler ödenip ödenmediğine veya ne zaman ödendiğine bakılmaksızın, hak edildiği ayın, ücretine dahil edilecektir.* Uygulamada en fazla karşılaşılan sorunlardan bir tanesi de fazla çalışma ücretleridir. İş müfettişi raporuna istinaden hak edilen ancak ödenmeyen fazla çalışma ücretleri, ödenmemesi halinde fazla çalışmanın yapıldığı aya dahil edilecektir.<sup>4</sup> Sigortalıların hak ettikleri ancak kullanmadıkları izin ücretlerinin iş sözleşmesinin feshinden sonra ödenmesi halinde, sözleşmesinin fesih edildiği ayın prime esas kazancına dahil edilecektir. (SSİY m.97/2-b).

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin imza tarihinden önce olması durumunda *ücret farkları ise prime esas kazancına tabi tutulacaktır*<sup>5</sup>. Örneğin Aralık 2024 tarihinde imzalanan Toplu İş sözleşmesi ile Temmuz 2024'den itibaren geriye dönük aylık 8,000 TL brüt zam verilmesi halinde söz konusu ödemeler ilgili aylara mal edilecektir. Prime esas kazancın ödendiği aya değil ilgili aylara mal edilmesi özellikle kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan edimleri yükseltmesi anlamında da önem taşımaktadır.

Yine SSİY m.97/2'de kamu kurumlarında 4/a kapsamında çalışan sigortalılar için, mahkeme kararları veya idarece verilen kararlar gereğince, geriye yönelik ücret ödenmesi halinde, bu ücretler ilişkin oldukları aylara ilave edilecektir.

### 1. Fazla Çalışma, Hafta Tatili Ulusal Bayram, Genel Tatil Günü Ücretleri

Yargıtay'a göre, fazla çalışma ücret, hafta tatil ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ücret tanımının içerisine girmektedir. Bu ücretlerin sigortalıya ödenmesi şart değildir. Fazla çalışmanın yapıldığı ya da genel tatilin olduğu aylarda sigortalı adına tahakkuk ettirilmesi yeterlidir.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, Yenilenmiş, 18 Bası İstanbul, 2020, s.236

<sup>3</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.236

<sup>4</sup> Oğuz Karadeniz., Hülya Kabakçı Karadeniz, (2016). Türkiye'de Eksik Ücret Bildiriminin Boyutları ve Çözüm Önerileri. Legal İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. s.490

<sup>5</sup> Ali Nazım Sözer, Türk Sigorta Hukuku, Beta, 2023, s. 217

<sup>6</sup> Y. 10. HD Esas Numarası: 2014/23145 Karar Numarası: 2015/2883 Karar Tarihi: 23.02.2015, Y. 10.HD Esas Numarası: 2017/5556 Karar Numarası: 2019/7818 Karar Tarihi: 23.10.2019 No : 2017/494-2017/580 No : 2014/141-2016/34

Söz konusu ödemelerin fiilen ödenmesi gerekmez. Uygulamada en fazla karşılaşılan konulardan bir tanesi iş müfettişleri tarafından düzenlenen ve hafta tatili, ulusal bayram genel tatili ve fazla çalışma ücretlerinde ortaya çıkmaktadır. İşçinin bir ay içinde 20 saat fazla çalışma yapması ve ücretinin ödenmemesi halinde söz konusu fazla çalışma karşılığı hak edilen ücretin prime tabi tutulması gerekmektedir. Uygulamada iş müfettişlerinin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ya da hafta içi fazla çalışma tespit etmesi halinde söz konusu tutarları işçiye ödemesi için işverene süre verdiği görülmektedir. Eğer iş müfettişi kararına göre işveren söz konusu fazla çalışma ödemelerini sigortalıya yaparsa, söz konusu ödemelerin ödemenin yapıldığı ay kazancına dahil edilmesi gerekmektedir. Aksi halde, iş müfettişleri söz konusu raporları SGK'ya göndermekte ve kazançların ilgili ayın kazancına dahil edilmesini sağlamaktadır. Bu durumda işveren ilgili ayların prime esas kazançlarını eksik bildirdiği için söz konusu tutarlar için gecikme zammı ödemek zorunda kalmaktadır. Ayrıca, işveren bu durumda 5510 sayılı Kanun'u n 102. maddesine göre aylık prim hizmet belgesindeki ücreti eksik bildirmekten dolayı idari para cezası ile karşılaşmaktadır.

## 2. Primlerin Hesabına Kazanç Tespitinde 30 Günden Fazla Olan Aylar İçin Ücret Konusu

Sigortalının prime esas kazancının tespitinde aylık kazancı günlük kazancı üzerinden hesaplanmaktadır<sup>7</sup>.5510 sayılı Kanun m.80- g fıkrasına göre; *“Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir.”* Bu noktada hak edilen ücret ile ilgili farklı durumlar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi ücretin günlük ya da aylık ödenmesidir. İş müfettişleri ücret günlük ücret ya da aylık ücret olarak ödense de 31 gün olan aylarda (Ocak, Mart, Mayıs, Temmuz, Ağustos, Ekim, Aralık) ücretin 31 günlük tutar üzerinden ödenmesi gerektiğini raporlamakta ve söz konusu tutarları işverenlerin işçiye ödemesini istemektedirler. 5510 sayılı kanununa göre ise primler ay 28 , 30, 31 gün olsun prim ödeme gün sayısında 30 gün sayılmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun ile 4857 sayılı kanun arasındaki söz konusu fark işçinin ücretinin sigorta primine esas kazanç matrah açısından eksik hesaplanmasına yol açmaktadır<sup>8</sup>.

Söz konusu durum hem SGK'nın prim kaybına hem de sigortalının Kurumdan talep edeceği edimlerin eksik hesaplanmasına neden olmaktadır.<sup>9</sup> Kanun koyucunun söz konusu uygulamadaki amacının geçici iş göremezlik ödeneği vb. ödemelerin şartlarının belirlenmesi, ödemelerin hesaplanmasındaki ko-

<sup>7</sup> M. Fatih Uşan Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları. Seçkin Yayıncılık, 2009 s.131

<sup>8</sup> Özkan Bilgili, Sigorta Primine Esas Kazancın Tespitinde Yasal Asgari Ücretin Dikkate Alınmamasının Sonuçları, 20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, 2021, Türk iş yayınları 121-122

<sup>9</sup> Bilgili, 133-134

aylık sağlanması nedeniyle düzenlemeyi bu şekilde yaptığı düşünülmektedir. Şubat ayının 28 gün ya da 29 gün olması halinde işveren işçiye ücretini günlük veriyorsa 28 ya da 29 gün üzerinden ödeyecek ancak kişinin çalışmasını 30 gün üzerinden bildirecektir. 5510 sayılı kanun m.81'e göre ise aradaki sürenin prime esas kazancının sigortalı ve işveren hissesi işveren tarafından ödenecektir. 31 gün olan aylarda işçiye 31 günlük ücret ödemesi yapılması halinde ise, sigorta primine esas kazancın 31 gün üzerinde hesaplanması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası arasında yer alan uyumsuzluğun yapılacak bir düzenleme ile giderilmesi ve İş kanunundaki gibi ücret ödenmesi gerekli süreler üzerinden sigorta primine esas kazancın hesaplanması söz konusu uyumsuzluğu da ortadan kaldıracaktır.

### 3. Geçici İş Görmezlik Ödeneği Alan İşçiye Ücret Ödenmesi Durumu

İş Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun bir arada işlediği ve uygulamada sorunla karşılaşılan alanlardan bir tanesi de aylık ücretle çalışan işçinin hastalık halinde geçici iş görmez hale gelmesi halinde ücretin ve sigorta primine esas kazancın nasıl hesaplanacağı konusundadır. Sigortalılar hastalık nedeniyle rapor aldığı anda işveren tarafından ödenen ücretler prim matrahına dahil edilmektedir.<sup>10</sup> *Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulandığı işyerlerinde, bir aydan fazla istirahat alan sigortalılara, Kurumca ödenen geçici iş görmezlik ödeneğinin yanı sıra işverenlerce de toplu iş sözleşmelerine dayanılarak istirahatli bulunan süre için ayrıca ücret ödenmesi durumunda, bu ücretler istirahatli bulunulan ayların prime esas kazancına tabi tutulacaktır (SSİYm.97/2-d).*

4857 SK. m. 49/III "Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen **aylık ücretli işçilere** 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz." hükmünü taşımaktadır. Konuyu tamamlamak üzere getirilen İş Kanunu'nun "Geçici iş görmezlik" başlıklı 48. Maddesinin ikinci fıkrasına göre; "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş görmezlik ödeneği **aylık ücretli işçilerin** ücretlerinden mahsup edilir." Mahsup yapılmasının temel nedeni geçici iş görmezlik ödeneğinin miktarının aylık net ücretten düşük olmasıdır. Örneğin, 2024 yılı Ocak ayı itibarıyla 45,000 TL brüt ücretle çalışan bir sigortalının ayakta tedavi halinde alacağı geçici iş görmezlik ödeneği 28,000 TL.dir. Sigortalının çalışması halinde eline geçen net ücret 32.170,95 TL olacaktır.<sup>11</sup> <sup>12</sup> Bu durumda işveren işçinin SGK'dan aldığı geçici iş görmezlik ödeneğini geri alıp ücretini tam verebilir. Ya da geçici iş görmezlik ödeneği ile ücret arasındaki farkı kapatabilir.

<sup>10</sup> Güzel, Okur, Caniklioglu, 237

<sup>11</sup> <https://www.verginet.net/maas-hesaplama.aspx> (Erişim tarihi 28/11/2024)

<sup>12</sup> 5510 sayılı kanun gereği hastalık halinde ilk iki gün geçici iş görmezlik ödeneği verilmemektedir .Bu durumda  $28 \times 1500 \times 2/3 = 28000$  TL'dir.

Birinci durumda işçiye ödenen ücret sigorta primine tabi tutulmak zorundadır. İşçi çalışmış gibi hak ettiği ücret prime tabi tutulacaktır (SSİY m.97). Aradaki farkın kapatılması halinde ise fark ödeme prime tabi tutulacaktır. Bu durumda günlük fark ödemesi halinde ise ödenen günlük fark tutar, günlük asgari ücretin altında kalırsa, belirtilen tutar günlük alt sınıra, bir başka ifade ile alt sınıra yükseltilecektir<sup>13</sup>.

### **B- PRİM, İKRAMIYE VE BU NİTELİKTEKİ HER ÇEŞİT İSTİHKAKTAN O AY İÇİNDE YAPILAN ÖDEMELER VE İŞVERENLER TARAFINDAN SİGORTALILAR İÇİN ÖZEL SAĞLIK SİGORTALARINA VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE ÖDENEN TUTARLAR**

5510 sayılı Kanun m.80 uyarınca ücretler dışındaki diğer ödemeler öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilecektir. Ücret dışındaki ikramiye vb. ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak, iki ayı geçmemek üzere, üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilmektedir.

SSİY m.97/e gereği ücret dışında sigortalılara ödenmekte olan prim, ikramiye gibi her türlü ödemeler, ödemenin yapıldığı ayın kazancına dahil edilerek, prime tabi tutulur. Sigortalılara, ücretinin yanı sıra prime esas kazanç dahil edilebilecek nitelikte ücret dışında ödeme yapılması ve ödemelerin prime esas kazancın 30 günlük sınırını geçmesi halinde sonraki iki ayın prim matrahına söz konusu ödemeler aktarılacaktır (SSİY m.97/3)

Bir başka anlatımla, işçiye ay içinde ödenen ikramiye tutarı eğer tavan matrahı-geçerse, söz konusu ikramiye, iki ayı geçmemek üzere sonraki ayların kazancına tabi tutulacaktır. Söz konusu uygulamanın muhasebenin temel ilkeleri ile bağdaşmadığı açıktır. Düzenlemenin sadece ikramiye benzeri yüksek tutarlı ödemelerden prim kesilmek amacıyla yapıldığı düşünülmektedir. Ancak söz konusu uygulama, sigortalı ve işverenin prim yükü yanında, işverenin idari yükünü de arttırdığı gerekçesi ile eleştirilmektedir.<sup>14</sup>

4/7/1956 tarihli ve 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun İkinci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanuna istinaden ödenmekte olan ikramiyeler ile ilave tediyeler 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi itibarıyla prime tabi tutulacaktır<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Konu ile ilgili detay örnekler ve Yargıtay kararları için bkz. Bilgili,(2011)

<sup>14</sup> Güzel, Okur, Caniklioglu, s.240

<sup>15</sup> M. Fatih Uşan 5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave TediyeYerden Sosyal Sigorta Primi Kesilemeyeceğine İlişkin Kuralın Yürürlükte Olduğu Söylenbilir Mi?. 2010. s257

### **C- İDARE VEYA YARGI MERCİLERİNCE VERİLEN KARAR GEREĞİNCE SİGORTALIYA YAPILAN ÖDEMELER**

İdare veya yargı tarafından verilen kararlar uyarınca sigortalılara fiilen çalışmadıkları süreler için ücret ve benzeri nitelikte ödeme yapılabilir. Bu durumda; ücretler, ilişkin olduğu aylarda prime tabi tutulacaktır. Ücret dışındaki diğer ödemeler ise, ödendiği ayın kazancına dahil edilmek suretiyle prime esas kazançta dahil edilecektir (SSİY m.97/6). İşçilik alacakları hesaplanan brüt tutar üzerinden hüküm altına alınmaktadır. Bununla birlikte davacının isteği net tutar üzerinden ise net tutara göre hüküm kurulması gerektiği belirtilmektedir.<sup>16</sup>

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda 3. Maddesi ile iş davalar için arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Arabuluculuk sonucu düzenlenen ve ilam niteliğinde olan anlaşma tutanağının yargı kararı olarak değerlendirileceği belirtilmektedir.<sup>17</sup> Bu noktada arabulucu kararında verilen işçi alacaklarının sosyal sigorta primine tabi olup olmadığı sorunu ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce eğer işçi alacaklar ile düzenlenen ve anlaşma sağlanan tutanakta alacakları tek tek ayrılmış ise ;fazla çalışma, yıllık izin ücreti vb. ödemeleri prime tabi tutmak kolaylaşmaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatı gibi sosyal sigorta primine tabi tutulmayan ödemeler ile fazla çalışma gibi prime tabi tutulan ödemelerin bir arada tek kalem halinde işçiye ödenmesi halinde ise söz konusu ödemeler ayıt edilemediği için prime tabi tutulamazdır.

Uygulamada ödemelerin tek kalem halinde ödendiği ve SGK'ya herhangi bir bildirimde ise bulunmadığı görülmektedir. Ödemelerin tek tek arabulucu tutanağında gösterilmesi ve söz konusu alacaklardan prime tabi olanlardan prim kesilmesi gerekmektedir. SGK uygulaması da bu yöndedir. Eğer hak edilen alacakların tarihi belirtilmiş ise ödemelerin ilgili aylara mal edilmesi, belirtilmemiş ise ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazancına tabi tutulması gerektiği ifade edilmektedir<sup>18</sup>. Bu durumda söz konusu ödemeler sigortalının işçinin işten ayrıldığı ayın kazancına dahil edilmelidir. Diğer yandan, yargı kararları gereğince ödenen ücretlerin hak edildiği ayın prime esas kazancına dahil edilmesi ile ilgili yasal düzenleme yapılması gerektiği belirtilmektedir.

<sup>19</sup>

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işe iade davası açan ve işe iade davasını kazanan işçiye işe iade davasının sürdüğü sürenin dört aya kadar olan kısmının ücretini ödemek zorundadır. İşçinin işe iadesi halinde ihbar ve kıdem

<sup>16</sup> Y. 9. HD Esas Numarası: 2014/29014 Karar Numarası: 2016/1275 Karar Tarih: 19.01.2016

<sup>17</sup> Baki Oğuz Mülayim, Yargı Kararları ile Sigortalılara Yapılan Ödemelerin Prime Tabi Tutulması, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2023, 6.2: s.576

<sup>18</sup> Mehmet Bulut, İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamasının sosyal güvenlik işlemlerine etkisi ve yaşanan sorunlar. *Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu: Bildiri tam metin kitabı 14 Kasım 2020*, 202, s.80

<sup>19</sup> Mülayim, s.578

tazminatı kendisinden geri alınmakta veya dört aylık ücretten mahsup edilebilmektedir. İşçiye davanın devam ettiği dört aylık ücretin verilmesi halinde söz konusu ödeme ihbar ve kıdem tazminatından mahsup yapılmadan prime tabi tutulacaktır (SSİY, m. 97/5).

5510 sayılı Kanun m.80-1-c gereği, sigortalılara “ ... *yakacak, temizlik, aydınlatma ve benzeri nitelikteki giderleri ya da tahsil veya mesken yardımı gibi kanunda ismen sayılmayan nedenlerle yapılan ödemeler, ödemenin yapıldığı aydaki prime esas kazançta dahil edilir* “ (SSİY m..10) Yine 4857 sayılı İş Kanununun 61. maddesinde yıllık izin ücretinden iş kazası ve meslek hastalığı primi kesilmeyeceği hükmünün tersine, hak kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık izin süresi için ödenecek ücretlerden kısa vadeli sigorta kolları primi kesilir (SSİY m.97/10). 5510 sayılı Kanunda (m.80/1-c) başka kanunlarda yer alan istisnaların kabul edilmemektedir. Söz konusu düzenleme doktrinde eleştirilmektedir.<sup>20</sup>

#### D- İŞÇİLERİN PRİME KISMEN TABİ ÖDEMELERİ

Diğer yandan prime kısmen tabi olmayan ödemeler için bazı şartlar bulunmaktadır.

**Çocuk Yardımı:** İşveren tarafından verilen çocuk yardımında söz konusu ödemedен prim kesilmemesi için çocuğun 18 yaşını doldurmamış olması, lise okuyorsa 20, üniversite okuyorsa 25 yaşını doldurmaması gerekmektedir. Dolayısıyla, işveren lise ya da üniversite okuyan bir çocuk için çocuk yardımı veriyorsa çocukların eğitime devam ettiklerini de belgelemelidir.

**Aile Yardımı:** Aynı durum çalışmayan veya kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından aylık almayan eş için de geçerlidir. İşveren aile yardımı veriyor ve söz konusu tutarı prime tabi tutmuyor ise işçinin eşinin çalışmadığını ve emekli olmadığını her ay işçiden kanıtlamasını istemek zorunda kalacaktır. Bu durumda işçi dışındaki eş ve çocukların kişisel verilerini koruma anlamında işverenin söz konusu kişilerin de onayını alması ve verilerini koruması gerektiği kanısındayız.

**Yemek Yardımı:** 5510 sayılı Kanun dönemi öncesinde yemek yardımı prime tabi değildi. Yemek yardımından prim kesilmemesi konusunda Yargıtay'ın 1974 yılında Yargıtay 24.05.1974 tarihli İçtihadı Birleştirme Hukuk Büyük Genel Kurul kararı bulunmaktaydı.<sup>21</sup> Ancak 5510 sayılı kanunda Kurum Yönetim Kurulunca belirlenecek yemek yardımı tutarından prim kesilmemesi uygulamasına geçilmiştir. Yemek yardımından istisna edilecek tutar gelir vergisi tutarına yaklaştırılmıştır. 2022 yılına kadar işyerinde fiilen çalışılan gün sayısı\*günlük asgari ücret\*%6 formülü ile hesaplanan yemek yardımı istisnası günlük asgari ücretin %23,65'ine çıkarılmıştır. Kanaatimizce Türki-

<sup>20</sup> Tuncay,Can Aziz, Ömer Ekmekçi, Ender Gülver, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, Beta, İstanbul, 2023 s.174, Güzel, Okur, Canikioğlu, s. 237

<sup>21</sup> Çenberci, 560

ye'deki oran oldukça yüksektir ve prime esas kazancı küçültmektedir. Söz konusu oran oldukça yüksektir. Örneğin, 2024 yılı İtibariyle aylık asgari ücretin 1801 Avro olduğu<sup>22</sup> Fransa'da yemek kuponlarının 2024 yılı itibariyle 7,18 Avrosu primden istisnadır. Ayrıca işverenler restoran kuponlarının finansmanına yaptığı katkının %50 ile %60'ını prim dışı bırakmaktadır.<sup>23</sup> Fransa'da yemek kuponlarının günlük asgari ücretin %11'i kadarının istisna tutulduğu anlaşılmaktadır.

Yemek yardımında bir diğer konu yardımın kart ile sağlanmasıdır. Bu durumda Yemek yardımı eğer kart ile ödeniyorsa bu durumda da işveren söz konusu sınıra kadar olan kısımdan prim kesmeyecektir. Ancak, Danıştay SGK'nın konu ile genelgesinin ilgili kısmını iptal etmiştir<sup>24</sup>. Böylelikle kart ile ödemelerde SGK'nın belirlediği sınırı üstünde bir tutarın prime tabi tutulmaması durumu ortaya çıkacaktır. Kanaatimizce söz konusu uygulama ücretin bir kısmının yemek kartı ödemesi olarak prim matrahı kapsamı dışında kalmasına ve muvazaalı işlemlerin artmasına yol açabilir. SGK denetim elemanları tarafından muvazaalı işlem saptanırsa, prim kayıplarının gecikme zammı ile birlikte tahsili söz konusu olacaktır. Ancak denetim elemanlarının iş yükleri dikkate alındığında söz konusu denetimlerin etkin biçimde yapılamayacağı tahmin edilebilir. Bu nedenle kart ile yapılan yemek ödemelerinde de hayatın olağan akışına uygun bir yemek bedelinin istisna tutulması yerinde olacaktır.

**İşveren Tarafından Ödenen Özel Emeklilik ve Sağlık Sigortası Primleri:** İşverenin sigortalıları için ödediği özel sağlık ve emeklilik sigortası asgari ücretin %30'unu aşan kısmı da prime tutulmaktadır. Söz konusu primler bir anlamda ücret sayılmaktadır. Eğer prime esas kazancın üst sınırını geçen bir özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik katkı payı varsa, söz konusu tutar takip eden iki ayda prime esas kazancın üst sınırını aşmamak üzere prime tabi tutulmaktadır (SSİY m.97/8)

Bu noktada özel sağlık sigortası için ödenen primlerin, sigortalıların hastalanmaları halinde özel sağlık kuruluşlarına başvuruları nedeniyle, SGK'nın sağlık giderlerini azalttığı söylenebilir. Söz konusu primlerin asgari ücretin %30'unu aşması halinde ücret olarak prime tabi tutmak adaletli olmayabilir. Özel emeklilik sigortalarına ödenen primler için aynı şeyi söylemek çok da mümkün değildir. Bireysel emeklilik sistemine ödenen primler kişilerin

<sup>22</sup> <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/france> (Erişim Tarihi:01/12/2024)

<sup>23</sup> <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A17115?lang=en> (Erişim Tarihi:01/12/2024)

<sup>24</sup> Danıştay kararında "Yönetmeliğin iptali istenilen kuralının, yemek ihtiyacının hizmet sunucuları ile anlaşarak iş yerinde sağlanması halinde üçüncü kişiye ödenen tutarın, prime esas kazançtan muaf tutulması; iş yeri dışında yenilmesi halinde kısmen muaf tutulması sonucunu doğurması, çalışanların yemek yardımından eşit şekilde yararlanması imkanını da kaldırdığı dikkate alındığında, Kanunun aynı/nakdi yardım ölçütü dışında yardımın sağlandığı mekana yönelik belirlenimin esas alınmasının Kanuni düzenlemeye aykırılık teşkil ettiği belirtilmektedir. Danıştay 10. Daire 08/05/2024 Tarih ve E. 2023/170, k2024/1853

emeklilik dönemlerinde kendilerine aylık olarak ödenecektir. Dolayısıyla, asgari ücretin %30'u kadar bir tutarı sosyal sigorta prime esas kazançta dahil etmemek, bir anlamda sosyal güvenliğin kısmen özeleşmesi anlamına da gelebilir. Asgari ücretin biraz üzerinde çalışan bir kişinin primlerinin asgari ücretin %30'u gibi yüksek bir kısmını primden istisna tutmak, kişinin emekliliğinde sosyal sigortalardan daha az yaşlılık aylığına yol açabilir. Daha da ötesi söz konusu düzenleme, iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık ve işsizlik halinde kişinin daha düşük gelir ve ödenek almasına da neden olabilir. Prime esas kazancın emeklilik primleri nedeniyle aşınması daha düşük genel sağlık sigortası primi ödenmesine neden olabilir. Böylelikle sosyal sigorta sisteminin gelirin yeniden dağılımı fonksiyonunun bozulmasına da neden olabilir.

### **E- İŞÇİLERİN PRİME TABİ OLMAYAN KAZANÇLARI**

4/a sigortalılarına yapılan bazı ödemeler prime tabi tutulmamıştır (SSİY m.97/9). Bunun aynı yardımlar dışındaki sosyal destek amaçlı, ölüm, doğum ve evlenme yardımları, vasıflı çalışma ödemesi olarak sayılan<sup>25</sup> görev yollukları, keşif ücreti seyyar görev tazminatının devamlılık taşınamaması bunun bir nedeni olabilir. Kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler ihbar tazminatı ise iş sözleşmesi sona erdikten sonra ödenmektedir. Diğer yandan işçiye iş sözleşmesinin fesih edileceği önceden belirtilmiş ve işçi bu sürede tamamen ya da kısmen izinli sayılmış ve ücret almış ise bu süreye ilişkin tutarların Kurumunun 27.11.1958 Tarih ve 512 sayılı genelgesinde de<sup>26</sup> yer aldığı üzere prime tabi tutulması gerektiği kanısındayız. Kasa tazminatı ise kasada para tahsil eden veya ödeyen veznedar, kasiyer gibi çalışanların kasada meydana gelen küçük açıkları kapatması amacıyla verilmektedir ve prime tabi değildir. Ancak kasa tazminatının prime tabi tutulmaması için para ve kıymetli evrak veyahut eşya muhafazası ile görevli bulunan sigortalıya ödenmesi gerekmektedir Aksi halde söz konusu ödemeler prime tabi tutulacaktır<sup>27</sup>. Yol yardımı nakit olarak sigortalıya ödenirse prime tabi tutulacaktır.<sup>28</sup>

Aynı yardım kavramı çok geniş bir kavramdır ve farklı yorumlara açıktır. Hangi ödemelerin prime tabi tutulup tutulmayacağı uzun süre tartışma konusu olmuştur. Yargıtay kararında da<sup>29</sup> belirtildiği üzere madde hükmü prime tabi tutulmayacak kazançları sayma yöntemiyle belirlemiştir. Hukukumuzda ayırık hükümler genişletici değil, daraltıcı yorum çerçevesinde dikkate alınmalıdır. Söz konusu yaklaşım 23.05.1960 tarihli 11/10 sayılı Yargıtay

<sup>25</sup> Sözer, 218-219

<sup>26</sup> Metin Önel, Necla Kapanlı, Orhan Erol, Çetin Ziydan, Çetin Çiçekdağ, Sosyal Sgortalar Mevzuatı, 1968, Değişik 2. Baskı, Balkanoğlu Matbaacılık, 1958 Ankara, s.225

<sup>27</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.248

<sup>28</sup> SGK, 18.06.2020 Tarihli İşveren İşlemleri Genelgesi 2020/20 s.88

<sup>29</sup> Y. HD Esas Numarası: 2014/23145 Karar Numarası: 2015/2883 Karar Tarh: 23.02.2015

İçtihadı Birleştirme Kararında da yer almaktadır. İşçiler yararına düzenlenen istisnai hükümler genişletilerek değil, dar yorumlanmalıdır<sup>30</sup>. Yargıtay uygulamasında bazı kararlarda bazı ödemelerin sigorta primine tabi tutulmayacağına hükmedilmiştir. Yargıtay'a göre "*Teknik personele ödenen şantiye ve araz zammını, hasta sigortalıya ödenen geçici görevlik ödeneği, toplu iş sözleşmesi gereğince sigortalıya ödenen araç ücreti, çığden verilen erzak, elbise dikiş ücreti, yakacak ve yakıt parası ve toplu iş sözleşmesi gereğince sigortalıya ödenen yemek parası aynı yardım niteliğindedir.*" Yine "*somut bir biçimde belirli bir ihtiyaca yönelik giyim yardımı*" da sigorta prime esas kazanca tabi tutulmamıştır.<sup>31</sup>

Aynı yardımdan mal veya hizmet şeklinde verilen yardımları anlamak gerekmektedir.<sup>32</sup> Gerçekten de Kurum uygulamasında, aynı yardım; yiyecek, giyinme, ısınma vb. mal veya hizmet olarak yapılan yardımlar olarak tanımlanmıştır<sup>33</sup>. Bunun dışında her ne ad altında olursa olsun nakdi olarak verilen ödemelerin prime tabi tutulması gerektiği kanısındayız<sup>34</sup>. Diğer yandan işverenin işçiye ücretsiz konut sağlaması aynı yardım olduğu için prime tabi tutulmayacaktır. Yine sigortalıya hatıra, teşvik vb. nedenlerle verilen altınların altının verildiği günün son ayındaki Merkez Bankası satış fiyatı üzerinden hesaplanacak miktarı sigorta primine tabi tutulacaktır. SGK, işveren işlemleri genelgesi ile sigortalılara verilen alışveriş çeklerini, sigortalılar için üçüncü kişilere yapılan kira ödemeleri, okul öğrenim tutarları, kreş ödemelerinin prime tabi tutulmayacağına karar vermiştir<sup>35</sup>. Genelgede söz konusu ödemelerin hayatın olağan akışına aykırı biçimde muvazaalı biçimde yapılması halinde prime tabi tutulacağı belirtilmiştir. Ancak, denetim elemanı sayısı yetersizliği, konu ile ilgili muvazaalı işlemlerin tespitinin güçlüğü nedenleriyle yeterli ve etkin denetimin yapılamayacağı kanısındayız.

5510 sayılı kanun öncesinde özellikle prim yükünden kaçma isteyen işverenlerin sigortalılara ödemeleri aynı yardım şeklinde yaptığı ve prime tabi tutmadıkları görülmektedir. 5510 sayılı kanun ile aynı yardım kavramı büyük ölçüde açıklığa kavuşturulmuş ve hangi ödemelerin prime tabi olup olmadıkları açıkça sıralanmıştır. Bununla birlikte yemek yardımı, çocuk yardımı ve aile yardımı gibi ödemelerin ne kadarının prime tabi konusunda SGK Yönetim Kurulu tarafından karar verilmektedir. Kanaatimizce, söz konusu hüküm Anayasa'nın 74. Maddesine aykırıdır. Prim, vergi benzeri bir kamu geliridir. Dolayısıyla, nelerin prime tabi tutulup tutulmayacağı kanun ile

<sup>30</sup> Y. 9. HD., Esas Numarası 2015/17745 Karar Numarası 2015/25607 karar tarihi: 14.09.2015

<sup>31</sup> Y. HD Esas Numarası: 2014/23145 Karar Numarası: 2015/2883 Karar Tarh: 23.02.2015.

<sup>32</sup> Oğuz Karadeniz, Sosyal Sigortalar Kurumunun Prim Tarh, Tahakkuk ve Tahsil Yöntemleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, s.68

<sup>33</sup> SGK, s.91

<sup>34</sup> Farklı görüş için bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülver, s.178

<sup>35</sup> SGK, 92

açıkça belirlenmelidir. Belirlenen alt ve üst sınırların içinde karar yetkisi ise Cumhurbaşkanına aittir.

Prime tabi tutulmayacak ödemeler 5510 sayılı Kanun'da sayılmıştır. Ancak bu noktada en önemli konulardan bir tanesi yapılan ödemelerin gerçekten gerekli nitelikleri taşıyıp taşıyamamalarıdır. Örneğin, işveren ve işçi ikale (bozma) sözleşmesi ile sözleşmeyi sona erdirmiş olabilirler. İ kale tarafların karşılıklı ve birbirine uygun beyanları ile iş sözleşmesini bozmalarıdır<sup>36</sup>. İ kale ile ilgili amacın genelde işçinin işe iade için arabulucuya gitmesini ya da mahkemeye başvurmasını engellemek olduğu belirtilmektedir.<sup>37</sup> İ kale teklifinin işçiden gelmesi hâlinde işveren ihbar ve kıdem tazminatı, işverenden gelmesi halinde ise ihbar ve kıdem tazminatının yanında işçiye makul bir yarar sağlamak (dört aylık ücret gibi) zorundadır<sup>38</sup>. İşçiye sağlanan makul yarar olan ücret ödendiği ayın prime esas kazancına tabi tutulmalıdır. Kıdem tazminatı için ise durum biraz daha farklıdır. Kıdem tazminatı ödenecek durumlar İş Kanunu'nun 14. Maddesinde tek tek sayılmıştır. İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi hali ise Kanunda sayılmamıştır. Bu durumda ödenen tutar kıdem tazminatı sayılacak mıdır ? Gelir İdaresi verdiği öze lge llerde iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde ödenmesi durumunda söz konusu ödemelerin kıdem tazminatı niteliğinde olmadığını ve vergiye tabi tutulması gerektiğini belirtmektedir.<sup>39</sup> Kanaatimizce aynı durum Sosyal Sigorta Hukuku açısından da geçerli olmalıdır. Böylelikle işverenlerin bazı ödemeleri kıdem tazminatı içinde göstererek prim kaçırmaları engellenebilecektir. İhbar tazminatında ise durum biraz daha farklıdır. İş Kanununa göre işveren ihbar süresine ilişkin ücreti peşin ödeyerek de iş sözleşmesini sona erdirebilmektedir. Bu durumda bu tutarın ücret olduğu açıktır ve söz konusu tutarın son ayın kazancına dahil edilmesi ve sosyal sigorta primi kesilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kurum uygulaması ise görüşümüzden farklılık göstermektedir. Eğer bozma sözleşmesi ile ödemeler 5510 sayılı kanun m.80-1/b uyarınca istisna tutulan ödemeler içinde yer alıyorsa (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. ödemeler) prime tabi tutulmayacaktır. Ancak söz konusu ödemelerin ayırt edilememesi halinde tüm bu ödemeler prime esas kazançta dahil edilecektir.<sup>40</sup>

<sup>36</sup> Fevzi Demir İş Hukuku Uygulamaları, İzmir, 2018, s.306

<sup>37</sup> Nüvit Gerek, İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi İle Sona Ermesi. Çalışma Ve Toplum, 4(31), 43-58, s.43 2011, İbrahim Türkhan Eroğlu. Türk iş hukukunda ikale sözleşmeleri ve işgücü piyasalarındaki konum ve önemi: Denizli örneği. 2018.Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

<sup>38</sup> Eroğlu,29-30, Demir, 308-309

<sup>39</sup> Hülya Kabakçı Karadeniz, Kıdem tazminatının Vergi Boyutu, içinde, Kıdem Tazminatı Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Editörler, Handan Kumaş, Kamil Orhan, Gazi,, Ankara, 2011, s.275

<sup>40</sup> SGK, s.92

## F- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİNİN PRİME TABİ TUTULMASI

Hizmetler sektörünün yaygınlaşması, rekabetin artması, üretim şekillerinin değişmesi çalışma yaşamı ile ilgili düzenlemelerin esnekleşmesini de beraberinde getirmiştir. Son otuz yılda esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde kısmi süreli iş sözleşmesi Kanun'da yer alamamaktaydı. 506 sayılı sosyal Sigortalar Kanunu döneminde ise kısmi süreli çalışan işçinin priminin günde bir saat bile çalışsa tam gün üzerinden ödenmesi gerekiyordu. Ancak, gerek konu ile ilgili Yargıtay Kararları, gerekse Kurum uygulaması, bu dönemde de kısmi süreli çalışan sigortalının çalıştığı saatler toplamının günlük çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesi ile bulunmuştur.<sup>41</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışma haftalık çalışma süresinin tam süreli işçiye göre önemli ölçüde az olması olarak tanımlanmıştır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde ise önemli ölçüde az olma kavramı açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre işyerinde tam süreli işçinin haftalık çalışma süresinin üçte ikisine kadar olan çalışma kısmi süreli çalışma sayılmaktadır. Haftada tam süreli işçinin 45 saat çalışması halinde kısmi süreli çalışma haftalık çalışma süresinin 2/3'ü olan 30 saate kadar olan çalışma olarak tanımlanacaktır. Kısmi süreli çalışma haftanın belirli günlerinde olabildiği gibi, her gün üç ya da dört saat gibi de olabilir. Bu durumda sigorta primleri nasıl hesaplanacaktır ?

İşçinin haftada iki tam gün ayda sekiz gün çalışması halinde sigorta prim gün sayısı sekiz gün olacaktır. İşçi altı gün çalışmadığı için hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Oysa haftada 6 gün gün kısmi süreli çalışan işçi hafta tatili ücretine hak kazanacaktır. Bu durumda günde üç saat altı gün çalışan işçi hafta tatilinde üç saatlik ücrete de hak kazanacaktır. İşçinin sigorta prim gün sayısı ise ay içinde çalıştığı saatler toplamının İş Kanunu'na göre günlük çalışma süresi olan 7,5'a bölünmesi ile hesaplanacaktır. 7,5 saatin altındaki çalışmalar ise bir güne tamamlanacaktır (SSİY m.101/3). Bu durumda ay içinde 75 saat çalışmış kısmi süreli işçinin gün sayısı  $(75/7,5=10)$  10 gün olacaktır.

Benzer hesaplama çağrı üzerine çalışmalarda çalışma süresi gün, hafta, ay olarak belirlenmiş ise bu süreler üzerinden gün sayısı hesaplanır. Ancak, bu şekilde gün sayısı belirlenmiş ise gün bildirim kısmi süreli çalışanlar gibi yapılmaktadır (SSİY m.101/5).

Gerek kısmi süreli, gerekse çağrı üzerine çalışan işçilerin düşük prim ödeme gün sayıları, söz konusu işçilerin çeşitli sigorta kolları için prim ödeme gün sayılarını dolduramamalarına ve gelir, ödenek ve aylıklara çok daha geç hak kazanmalarına neden olmaktadır. Esnek çalışmanın yükü düşük gelirli sigortalının üstünde kalmaktadır. Her ne kadar kısmi süreli çalışan sigortalıların eksik kalan süreleri borçlanma ya da isteğe bağlı ödeme hakkı bulursa da

<sup>41</sup> Karadeniz, 2003, s.82-83

söz konusu sürelerin primlerinin işçinin aldığı ücretten daha yüksek olması, işçilerin primleri ödeme olasılığını azaltmaktadır.

Bu noktada üzerinde durulması gerekli bir diğer konu , halk eğitim merkezlerinde kısmi süreli çalışan usta öğreticilerle ilgilidir. Usta öğreticiler kısmi süreli çalışsalar bile, sigorta prim gün sayıları bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına (asgari ücrete) bölünmesi ile bulunmaktadır (5510 sayılı Kanun m.80/j). Böylelikle usta öğreticilerin aylık sigorta gün sayıları genellikle otuz gün olarak hesaplanmaktadır. Sonuç olarak özel sektörde ve ya kamuda kısmi süreli çalışan işçilerin prim ödeme gün sayıları ile halk eğitim merkezlerinde çalışan usta öğreticilerin gün sayıları arasında farklılık meydana gelmektedir<sup>42</sup>. Söz konusu hükmün Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu düşünülmektedir.

## II- KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN PRİME ESAS KAZANÇLARI:

Kendi hesabına çalışan 4/b sigortalılarının prime esas kazançları, prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında kendi seçtikleri ve Kurumun ilgili ünitesine veya e-devlet üzerinden bildirilen tutar olarak belirlenmiştir. Sigortalının prime esas kazancıyla ilgili beyanı, beyanın yapıldığı tarihteki aydan itibaren geçerli olacaktır. Sigortalı tarafından değiştirilmediği sürece matrah sonraki aylar için de geçerli sayılacaktır (SSİY m.98/a).

Söz konusu tutarlar 4/b sigortalıları tarafından genellikle asgari ücret olarak Kuruma bildirilmektedir.<sup>43</sup>Tarım dışı sektörde sektör çalışanların %99,5'u kendi kazançlarının asgari ücret üzerinden Kuruma bildirmektedirler<sup>44</sup>. Bu noktada 4/b sigortalılarının prime esas kazançları ile ilgili herhangi bir kontrol mekanizması bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanun ilk yürürlüğe girdiğinde 4/b sigortalılarının prime esas kazançlarının yanlarında çalıştırdıkları 4/a sigortalılarının en yüksek kazançlarından daha az olamayacağı hükmü yer almaktaydı.

Yapılan düzenleme eleştirilecek yönleri olsa da prime esas kazançların düşük bildirilmesini bir ölçüde önleme kapasitesine sahiptir. Kendi hesabına çalışanların prime esas kazançlarının asgari ücretten bildirmeleri, daha düşük prim ödemelerine karşın genel sağlık sigortasından aynı hizmeti almalarına sebep olmaları anlamında gelir dağılımını bozucu bir etkiye sahiptir. Ayrıca böyle bir düzenlemenin olmaması mali güce göre prim ödememesi nedeniyle de Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edebilir. Bir hesaplama göre

<sup>42</sup> Oğuz Karadeniz. Türkiye'de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. Çalışma ve Toplum, 2011, 2.29:s.99

<sup>43</sup> Sezgi Akbaş,Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği: Kapsam, Finansman Ve Edimler Açısından Sorunlar ve Bir Model Önerisi. Türk Metal Yayınlar, Ankara 2021, s.229

<sup>44</sup> SGK, İstatistik Yıllığı, 2023, www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi:30711/2024

4/b sigortalılarının gelir vergisi matrahları 2014 yılı itibariyle SGK'ya bildirilen kazançların yaklaşık %74 fazlasıdır. Böyle bir uygulama noter, eczacı vb. yüksek gelir elde eden meslek gruplarının düşük prim ödemesini bir ölçüde engelleyebilecektir<sup>45</sup>

### III- KAMU GÖREVLİLERİNİN PRİME ESAS KAZANÇLARI

Kamu görevlileri statü hukukuna tabidir. Aylık kazançları ise çok sayıda kalemden oluşmaktadır. Ancak söz konusu ödemelerin tamamı prime tabi tutulmamaktadır. Kamu görevlilerinden 15/10/2008 sonrası işe başlayanlar 5510 sayılı kanuna tabi olacaklardır. Memurların bazı maaş ödemeleri prime esas kazançlarının dışında kalmaktadır. Belirtilen durum özellikle 15/10/2008 sonrası işe giren memurların daha düşük yaşlılık aylığı almalarına neden olabilecektir. Gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, özel hizmet tazminatı, makam, temsil ve 657 sayılı Kanununun 152. maddesinde düzenlenen tazminatlar esas alınarak ; prime tabi tutulurken; yan ödeme aylığı, ilave (seyyane ödemeler), ek ödemeler prime tabi tutulmamaktadır<sup>46</sup>. Bir hesaplama göre, 2024 Şubat ayında bir 47.919,50 TL'lik brüt aylık alan mühendisin aylığının sadece 24.501,49 TL'lik tutarı prime esas kazanç tabi tutulacaktır.<sup>47</sup> 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olan kamu görevlileri ile 5510 sayılı Kanunu'na tabi olan kamu görevlilerinin prime esas kazanç miktarlarının farklı hesaplanması Anayasa'nın eşitlik ilkesine de aykırılık taşımaktadır<sup>48</sup>

Bir başka durum ek ders ücretlerinde ortaya çıkmaktadır. 5510 sayılı kanun kendi 4/a ve 4/c sigortalıları arasında kendi içinde de eşitsizlikler barındırmaktadır. Bir özel kurumunda çalışan öğretmenin ek ders ücreti 5510 sayılı kanun m.80-1a gereği prime tabi tutulurken, 2914 sayılı Kanun'a göre devlet üniversitesinde çalışan bir öğretim üyesinin ek ders ücreti prime tabi tutulmamaktadır.<sup>49</sup>

### SONUÇ

Prime esas kazanç, primin üzerinden alındığı matrahtır. Kuruma bildirilen prime esas kazanç miktarları sigortalıya ve hak sahiplerine ödenecek öde-

<sup>45</sup> Hülya Kabakçı Karadeniz, Oğuz Karadeniz Causes, Consequences and Recommendations of Self Employed of Undeclared Earning to the Social Security Institution, 33th International Public Finance Conference / TR, Ekin, Bursa, s.250

<sup>46</sup> <https://www.memurlar.net/haber/1115532/5510-a-tabi-memurlarin-prime-tabi-olmayan-maas-unsurlari-nelerdir.html> (Erişim Tarihi:30711/2024)

<sup>47</sup> <https://www.memurlar.net/haber/1093332/ayni-maasi-alan-memur-ve-iscinin-prime-esas-kazanci-neden-farklidir.html> (Erişim tarihi:30711/2024)

<sup>48</sup> Çiğdem Yorulmaz, Kamu Görevlilerinin Prime Esas Kazançlarının Emekli Aylığına Etkisinin Anayasa'nın Eşitlik İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 2024, 1.80: 88

<sup>49</sup> Yorulmaz, s.88

nek, gelir ve aylıkları doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla bu kazançların gerçeğe aykırı olarak, gerçekten daha düşük beyan edilmesi sigortalı ve hak sahiplerine yapılacak edimlerin düşmesine neden olacaktır. 4/a sigortalılarının kazançlarının hangilerinin, nasıl prime tabi tutulacağı maddede açık olarak belirtilmiştir. Ancak özellikle kısmen prime tabi tutulacak yemek, aile, çocuk yardımı gibi ödemelerin ne kadarlık kısmının prime tabi tutulmayacağı Kuruma bırakılmasının Anayasa'nın 74. Maddesine aykırı olduğu ve söz konusu istisna tutarlarının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile belirlenmesi gerektiği kanısındayız.

Yemek yardımı gibi yüksek belirlenen istisna tutarlarının ise muvazaalı işlemlere yol açabileceği ve sigortalının kazançlarını gerçeğin altında belirlenmesine neden olabileceği göz ardı edilmemelidir. 4/a sigortalıları açısından prime esas kazançta tabi tutulmayacak ödemelerin genelge yerine açıkça 5510 sayılı kanunda belirtilmesi, uygun olacaktır. Çünkü, genelge ile yapılan bazı düzenlemelerin sorunlar taşıdığı düşünülmektedir. Örneğin bozma anlaşması yoluyla sözleşmenin sona ermesinde işçiye kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemenin, aynı vergi uygulamasında olduğu gibi, kıdem tazminatı sayılmaması ve prime tabi tutulması gerektiği düşüncesindedir.

4/b sigortalılarının prime esas kazançları ise kendi beyanlarına bırakılmıştır. Konu ile ilgili 5510 sayılı kanunda herhangi bir kontrol düzenlemesi ise bulunmamaktadır. Sonuçta yüksek gelir elde eden ticari ve serbest meslek kazançları ve şirket ortakları kazançlarını asgari ücret üstünden bildirebilmektedir. Söz konusu grubun prime esas kazançlarının tespitinde gelir vergisi matrahlarının dikkate alınması prime esas kazanç miktarlarını yükseltebilecektir.<sup>50</sup>

Kamu görevlisi olan 4/c sigortalılarının ise kazançlarının neredeyse yarısı prime tabi tutulmamaktadır.<sup>51</sup> 5510 sayılı kanun öncesi 5434 sayılı Kanun'a tabi olan Emekli Sandığı İştirakçileri ile 5510 sayılı Kanun'a tabi olan 4/c sigortalıları arasında prime esas kazançlar açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Primler vergi benzeri kamu geliridir. Anayasa'nın eşitlik ilkesi gereği herkesin gelirin göre prim ödemesini sağlayacak düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır. Böylelikle herkesin sosyal sigortaların finansmanına geliri oranında katılması sağlanacak ve prim tahsilatı artacaktır. Sigortalıların ve hak sahiplerinin prime esas kazançlarına göre alacakları edimlerin miktarı ise artabilecek ve sosyal güvenlik sisteminin sosyal ve mali sürdürülebilirliğine katkı sağlanabilecektir.

<sup>50</sup> Kabakçı Karadeniz, Karadeniz, s.251-252

<sup>51</sup> Yorulmaz, s.88