

# MADDE 82

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ

## GÜNLÜK KAZANÇ SINIRLARI

**MADDE 82- (Değişik birinci fıkra: 13/2/2011-6111/39 md.)**  
Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı, ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için 3 katıdır.

Günlük kazançları yukarıdaki fıkrada belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır.

İkinci fıkraya göre sigortalının kazancı alt sınırın altında ise bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait sigorta primleri ile ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünü işveren öder.

Sigortalıların bu Kanunun 53 üncü maddesine göre belirlenen aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi

**oranında sigortalıya defaten geri ödenir. Geri verilen primler için ayrıca gecikme cezası ve gecikme zammı ile faiz ödenmez.**

## **KAYNAKLAR**

Aslanköylü. Resul; “Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu” Nurol Matbaacılık Ankara-2003

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

Çenberci, Mustafa, Sosyal Sigortalar Şerhi, Ankara, 1977, Olgaç Matbaası  
Fişek Gürhan, Şerife Türcan Özsuca, Mehmet Ali Şuğle, Sosyal Sigortalar Kurumu tarihi, 1946-1996, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 568, Ankara1998, s.25

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

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

Ozanoğlu,İ. Teoman Sıddık Yalnızoğlu, H. Avni Tümer, Açıklamalı, İhtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, Ender Cilt, Ankara, 1974, s.1020-1021

SGK, 2020/20 sayılı Genelge

SGK, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/8d2c0ec8-1558-48ef-8075-3ed3e860208b/Sosyal-Guvenlik-Sozlesmeleri-2024-01-11-04-56-31> (Erişim Tarihi:04/12/2024)

Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigorta Hukuku, Beta, İstanbul, 2023

Sözer, Ali Nazım Pelin Tunç Yılmaz Ücretsiz Çalışanların Hukuki Konumu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı Editör: Alpay Hekimler, Seçkin, Ankara, 2021, s.556-557

T.B.M.M. 4772 Sayılı Kanun, 120 sayılı Komisyon Raporu, <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d07/c018/tbmm07018073ss0120.pdf> (Erişim Tarihi:06/12/2024)

T.B.M.M. Tutanak B:73, 13.06.1945, Ö:1

Tunçomağ, Kenan Sosyal Sigortalar, Beta, Gözden Geçirilmiş 5. Bası İstanbul, 1990

<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> (Erişim Tarihi:04/12/2024)

## Giriş

Sigortalının 5510 sayılı kanun m.80'de yer alan kazançları toplamı olan prime esas kazançların alt ve üst sınır konmuştur. Prime esas kazancın alt ve üst sınırları sadece Kurumun toplayacağı prim miktarını değil, sigortalılara ödeyeceği edimlerin miktarını da etkilemektedir. Sosyal sigorta primlerini vergilerden ayıran en önemli hususlardan bir tanesi de söz konusu sınırlardır. Yıl içinde gelir elde etmeyen ya da zarar beyan eden vergi mükellefinden ertesi yıl gelir vergisi alınmaz. Yine gelir vergisinde vergi matrahında bir üst sınır yoktur. Oysa sosyal sigorta primlerinin hesabında Kanun koyucu hem alt hem de üst sınır koymuştur. 5510 sayılı Kanun'a göre, alt sınır hiçbir şekilde günlük asgari ücretin altına düşemez iken, üst sınır ise asgari ücretin yedi buçuk katını geçmemektedir. Birden fazla işverenin yanında çalışan sigortalılar açısından durum ne olacaktır ? Ücretsiz çalışanların ya da prime esas kazancın alt sınırı altında kazanç elde edenlerin sigorta primine esas kazançları Kuruma nasıl bildirilecektir ? Çalışmamızda Kurum uygulamaları, Yargıtay kararları ve doktrin çerçevesinde söz konusu soruların cevapları verilmeye çalışılmıştır.

## I- SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANCIN ALT VE ÜST SINIRLARI

Sigortalın tüm kazançları prime tabi tutulmaz. Bunun bir nedeni, ülkenin içindeki ekonomik koşulları dikkate alarak sigortalıların ve işverenlerin üzerindeki prim yükünü sınırlamak olabilir. Bir diğer neden ise yüksek ve düşük kazanç elde eden sigortalıların Kurumdan alacakları edimler arasındaki eşitsizlikleri azaltmak olabilir<sup>1</sup>. Sigorta prime esas kazançları sigortalı ve hak sahiplerine bağlanacak gelir ve aylıkların tespitinde kullanılmaktadır. Bu nedenle piyasada verilen gerçek ücretleri yakından izlemesi büyük önem taşımaktadır.<sup>2</sup> 1950 yılında prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasındaki fark 10 kat iken prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasındaki makas 1975-1987 yılları arasında sürekli daralmış ve 1995 yılında iki kata kadar düşmüştür.<sup>3</sup> Sigortalıların prime esas kazanç sınırları 30/06/2004 'e kadar kadar asgari ücretten bağımız Bakanlar Kurulu kararları ile belirlenmiştir. 01/07/2004 tarihinden itibaren ise 5198 sayılı Kanun ile prime esas kazancın alt sınırı asgari ücret, üst sınırı ise asgari ücretin 6,5 katı belirlenmiştir. 01.07.2017 tarihinden itibaren ise söz konusu üst sınır asgari ücretin 7,5 katına çıkarılmıştır. 4447 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile alt ve üst sınır arasındaki fark yükseltilmiştir.

<sup>1</sup> Resul Aslanköylü "Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu" Nurol Matbaacılık Ankara-200 s. 679

<sup>2</sup> Oğuz Karadeniz,, Sosyal Sigortalar Kurumunun Prim Tarh, Tahakkuk ve Tahsil Yöntemleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2003, s.71

<sup>3</sup> Gürhan Fişek, Şerife Türcan Özsuca, Mehmet Ali Şuğle, Sosyal Sigortalar Kurumu tarihi, 1946-1996, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 568, Ankara1998, s.164

**Tablo 1: Çeşitli AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Prime Esas Kazancın Alt ve Üst Sınırları, Avro, 2024**

	Alt sınır	Üst sınır	Açıklama
Bulgaristan	477	1917	
Hırvatistan	592,8	9360	
Almanya	539	7550	Asgari aylık kazanç aylık marjinal kazanç miktarı olan 538 Avronun üstünde olmalıdır. Üst sınır emeklilik ve işsizlik sigortası ve Eski eyaletler içindir
İspanya	1260	4720	
Avusturya	518,45	6060	Aile ödenekleri için işveren hissesinde sınır yoktur .Asgari aylık kazanç prim ödemek için aylık marjinal kazanç seviyesi olan 518,44’ün üstünde olmalıdır.
Belçika	-	-	Prime esas kazancın alt ve üst sınırı yoktur.
Çek Cumhuriyeti			Farklı riskler için asgari ve azami kazanç miktarı değişmektedir.
Yunanistan	Alt sınır yok	7373,53	
Macaristan	209	Üst sınır yok	Asgari aylık kazanç asgari ücretin %30’udur.
Polonya			Farklı riskler için asgari ve azami kazanç miktarı değişmektedir.
Portekiz	-	-	Prime esas kazancın alt ve üst sınırı yoktur.
Slovenya			Asgari sınır bir önceki yılın ortalama işçi kazancının %60’ıdır.
Türkiye	546,8	4100,6	Türkiye için günlük kazanç sınırları hesaplanırken, 1 avro 36,58 TL olarak dikkate alınmıştır.

Kaynak: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> (Erişim Tarihi:04/12/2024 den yararlanılarak hesaplanmıştır.

## **I- SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ İMZALANMAMIŞ ÜLKELERE GÖTÜRÜLEN TÜRK İŞÇİLERİN PRİME ESAS KAZANCI**

Ancak sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere gönderilen işçiler için prime esas kazancın üst sınırı alt sınırın üç katı ile sınırlı tutulmuştur. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere, üst sınırın prime esas kazancın alt sınırın üç katı ile sınırlanabilmesi için üç şart bulunmaktadır.

1. İşçiler Türk işçisi olmalıdır. Söz konusu tavanının sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı işçiler için geçerli olduğu anlaşılmaktadır. İşveren Türk işçi dışında Türkiye'den başka ülkenin tabiiyetine tabi başka işçi götürmüş ise söz konusu üç katlık sınırlama uygulanmayacaktır. Söz konusu durumun Türk işçiler açısından eşitsizlik yaratacağı ortadadır.
2. Sigortalılar sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde çalışmamıştır. Türkiye'nin 1959 ile 2016 yılları arasında 35 ülke ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamıştır. İşçilerin tabloda belirtilen ülkeler dışında bir ülkeye işveren tarafından götürülmesi gerekmektedir.

**Tablo 2: Türkiye'nin Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzaladığı Ülkeler**

	İmza Tarihi	Yürürlük Tarihi	Revizyon Tarihi	Yürürlük tarihi
İngiltere	9.09.1959	1.06.1961	20.12.1999	
Almanya	30.04.1964	1.11.1965	2.11.1984	1.04.1987
Hollanda	5.04.1966	1.02.1968	4.09.1980	1.05.1983
Belçika	4.07.1966	1.05.1968	11.04.2014	1.09.2018
Avusturya	12.10.1966	1.10.1969	28.10.1999	1.12.2000
İsviçre	1.05.1969	1.01.1972		
Fransa	20.01.1972	1.08.1973		
Danimarka	22.01.1976	1.02.1978	13.12.1999	1.12.2003
Libya	20.03.1976	1.10.1976	13.09.1984	1.09.1985
İsveç	30.06.1978	1.05.1981	26.08.2004	1.08.2012
Norveç	20.07.1978	1.06.1981		
K.K.T.C.	9.03.1987	1.12.1988	23.02.2017	1.10.2020
Kanada	19.06.1998	1.01.2005		
Makedonya	6.07.1998	1.07.2000		
Arnavutluk	15.07.1998	1.02.2005		
Azerbaycan	17.07.1998	9.08.2001		
Gürcistan	11.12.1998	20.11.2003		
Romanya	6.07.1999	1.03.2003		
Kebek	21.11.2000	1.01.2005		
Bosna-Hersek	27.05.2003	1.09.2004		
Çekya	2.10.2003	1.01.2005		
Lüksemburg	20.11.2003	1.06.2006		
Hırvatistan	12.06.2006	1.06.2012		

Slovakya	25.01.2007	1.07.2013		
Sırbistan	26.10.2009	1.12.2013		
İtalya	8.05.2012	1.08.2015		
Güney Kore	1.08.2012	1.06.2015		
Karadağ	15.03.2012	1.12.2015		
Tunus	28.05.2013	1.04.2018		
Macaristan	24.02.2015	1.04.2018		
Moldova	5.05.2017	1.06.2020		
Kırgızistan	9.04.2018	1.10.2020		
Moğolistan	7.03.2018	1.03.2021		
Polonya	17.10.2017	1.06.2021		
İran	16.04.2016	1.05.2023		

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu

### 3. İşverenler işçileri söz konusu ülkelere çalışmak üzere Türkiye'den götürmelidir.

Yurt dışına götürülen işçilerin prime esas kazancına sınır konulmasının amacı, rekabet gücünün korunarak yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinin desteklenmesi olabilir<sup>4</sup>. Böylelikle işçilerin eline geçecek net ücretin de daha yüksek olacağı belirtilmektedir.<sup>5</sup>Yurt dışında iş üstlenen işverenlerin rekabet gücünü korumak ekonomi ve istihdamın korunması açısından yerinde bir amaçtır. Ancak, söz konusu desteğin işçilerin prime esas kazançları ve primleri üzerinden değil, başkaca kamu gelirlerinden sağlanan kaynaklar üstünden sağlanmasının yerinde olacağı düşüncesindeyiz. Hemen belirtelim ki, söz konusu işçiler için işveren uzun vadeli sigorta kolları primi de ödememektedir. Söz konusu işçiler isteğe bağlı olarak uzun vadeli sigorta kolları primini kendileri ödemektedir. Daha da ötesi, söz konusu işverenlere genel sağlık sigortası işveren hissesindeki beş puan indirim sağlanmıştır. Her ne kadar amaç yurt dışı müteahhitlik hizmetlerini desteklemek olsa da primlerin Kuruma düşük bildirilmesi, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı halinde gelir ve ödeneklerin Türkiye'de çalışan sigortalılara göre düşük almalarına neden olacaktır.

<sup>4</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Canıklıoğlu, Sosyal güvenlik Hukuku, Beta, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, 2020 s. 254

<sup>5</sup> Can Aziz Tuncay, Ömer Ekmekçi, Ender Gülver, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, Beta, İstanbul, 2023 s. 187

### III- SİGORTALININ ÜCRETSİZ ÇALIŞMASI DURUMUNDA PRİME ESAS KAZANCIN TESPİTİ

Bir diğer konu ücretsiz çalışanların prime esas kazançları ile ilgilidir. İş sözleşmesinin ana unsurlarından bir tanesi ücrettir. Oysa sosyal sigorta hukukumuzda sigortalı sayılmak için çalışan kişiye ücret ödenmesi gerekmemektedir.<sup>6</sup> Çenberci'ye<sup>7</sup> göre, sosyal sigorta hukukunda ücretsiz çalışmadan söz edilmesinin nedeni, uygulamada sigortalılık niteliğini gizlemek için yapılması olası muvazaalı davranışları engellemek için çalışmanın ücretli olduğu varsayımı olabilir. Ücretsiz çalışanların sigortalılığı ve prime esas kazançları ile ilgili ilk düzenleme 1946 yılında yürürlüğe giren 4772 sayılı İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'nun 24. Maddesi ile yapılmıştır. 5502 Sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu m.27 ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu m.22<sup>8</sup> ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m.78 de ücretiz çalışanlar ile ilgili benzer hükümler korunmuştur. Bu noktada 5510 sayılı Kanun m. 82'de yer alan düzenlemenin mülga Kanunlardan aktarıldığı görülmektedir. Kanun koyucu ücretsiz çalışma kavramı ile neyi amaçlamaktadır ?

1964 yılı öncesi yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu öncesinde sosyal sigortaların kapsamı o dönemde yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı ile sınırlandırılmıştı. Söz konusu Kanun'a göte bir işyerinin iş kanunu kapsamına girebilmesi için en az 10 işçinin çalışması gerekmektedir.<sup>9</sup> 4772, 5417 sayılı Kanun gerekçelerinde yer almamakla birlikte, özellikle 4772 sayılı Kanun'un T.B.M.M.' de görüşülmesi sırasında milletvekillerinin konuşmaları, işverenlerin sigorta yükümlülüğünden kaçınma durumunu engellemek için ücretsiz çalışanların prime esas kazançları ile ayrı bir düzenleme yapıldığını düşündürmektedir.<sup>10</sup>

Bununla beraber Sosyal Sigortaların İdari teşkilat yetersizliği nedeniyle 506 sayılı Kanun'un geçici 1. Maddesine göre; 506 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinde belediye sınırları içindeki şehir ve kasabalarda dört, bunlar dışındaki işyerlerinde ise sekiz ve daha fazla kişiyi çalıştıran işverenler ile bunların çalıştırdıkları kimselere uygulanmıştır. Belirtilen sayılardan daha az kişinin

<sup>6</sup> Mustafa, Çenberci, Sosyal Sigortalar Şerhi, Olgaç MatbaasıAnkara s.89, 570

<sup>7</sup> Çenberci, s.89/90-dn7

<sup>8</sup> Ücretsiz çalışanlarla günlük kazancı 2 liradan aşağı olan sigortalıların ihtiyarlık sigortası primleri 2 lira üzerinden hesaplanır.(5417 sayılı Kanun m.22

<sup>9</sup> Fişek, Türcan Özsuca, s.25

<sup>10</sup> 4772 sayılı Kanun tasarı halinde T.B.M.M.' de görüşülürken Milletvekili V. Sarıdal durumu şu şekilde izah etmektedir: "O halde kanuna şöyle bir hüküm koymalı; hiç almazsa ve hiç olmazsa Bakanlar Kurulu kararı ile bu hükümler, sigorta hükümleri on kişiden az işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilere de teşmil edilmeli. Edilmezse ne olur? Edilmezse iki şey olur; birisi, on kişiden az işçi çalıştıran yerlerde işçiler sigorta haklarından mahrum olur, pek güzel aydınlattı Münir Birsal, amma o kadarla da kalmaz, 15 - 20 kişi çalıştıran yerler kendilerini 9 kişi çalıştıran yerler haline getirmeye başlarlar. Muamele vergisinde görüldüğü gibi.", T.B.M.M. Tutanak B:73, 13.06.1945, Ö:1 s.246

çalıştığı işyerlerinde ise Kurumun sağlık ve idari teşkilat kurması durumuna göre Bakanlar Kurulu'na kapsam yönünden yetki verilmiştir.<sup>11</sup>

Konu ile ilgili Yargıtay'a yansıyan uyuşmazlıklar 4772 sayılı Kanun'un görüşmeleri sırasında söz alan milletvekilinin endişelerini doğrular niteliktedir. Dava konusu olayda işveren söz konusu sınırların altında kişi çalıştırdığını ve 506 sayılı sosyal Sigortalar Kanunu dışında kaldığını iddia etmiştir. Buna karşılık Yargıtay tutanakta çalışan sekiz kişiden birinin ücretsiz çalıştığı belirtilmiş ise de, eş dışında, ücretin sigortalı niteliği edinmek için bir şart teşkil etmediğini, bu yönünün 506 sayılı kanun m.3/B ve madde 78 /2 hükmünden de anlaşılacağını belirterek ücret niteliğinin sigortalı niteliği için şart olmadığına hükmetmiştir.<sup>12</sup>

Yargıtay verdiği bir başka kararda da ücreti sigortalılık için iş sözleşmesinin asli unsuru olarak görmemiştir. Örneğin bir kararda<sup>13</sup>;

*“İşverenin işyerinde ve onun buyruğu altında muhasebe işlerini gören ..... işverenden ücret almaya bile, onun yerine geçebilecek bazı menfaatler sağladığı, hayatın olağan akışı gereğidir ve doğaldır. Ücret yerine para olmaması, onun hizmet akdine bağlı olarak çalışma niteliğini değiştirmez. Öbür yandan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 78 inci maddesinin 2. Fıkrasında “ ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden ..... hesaplanır demek suretiyle, kendisine parasal ödeme yapılmadan hizmet akdine bağlı olarak çalıştırılanların dahi sigortalı sayılacağına işaret olunmuştur. Kanunu'nun 3. Maddesinde de işverenin ücretsiz çalışan eşi dışında, ücret almadan çalışan hiç kimse istisnalar arasına sokulmamıştır.”*

Diğer yandan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde çalışanlar, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde sürekli olarak çalışanlar, işverenin işverene ait işyerinde çalışan eşi, ev hizmetlerinde sürekli olarak çalışanların sigortalı sayılması için ücretle çalışma koşulu bulunmaktadır.<sup>14</sup>

Ücretsiz çalışanların sosyal güvenliği ile ilgili düzenlemenin kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir rol oynayacağı ve muvazaalı işlemleri önleyebileceği düşünülmektedir. Gerçekten de SGK denetim elemanlarının sigortasız çalışma ile ilgili işyerlerindeki fiili tespitlerinde karşılıklı işveren tarafından sunulan en önemli bahane, kişinin aslında çalışmadığı, ücret almadığı, sadece yardım amaçlı işa bir süre çalıştığı yönündedir. Ücretiz çalışanların

<sup>11</sup> Fişek, Türcan, Özsuca, Şuğle, s.26

<sup>12</sup> Y. 10. HD. 12.01.1974 T. Ve 1974/5208 -1974/100 sayılı Karar içinde İ. Teoman Ozanoğlu, Siddık Yalınzoğlu, H. Avni Tümer, Açıklamalı, İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı, Ender Cilt, Ankara, 1974, s.1020-1021

<sup>13</sup> Y. 10. HD 02.05.1974 T. Ve 1974/2462-3479 sayılı Karar içinde Ozanoğlu, Yalınzoğlu, Tümer, , s.1019-1020

<sup>14</sup> Karadeniz, s.38

prime esas kazançları ile ilgili 4472 sayılı ilk sosyal sigorta kanunumuzdan 5510 sayılı Kanun'a kadar süregelen düzenlemelerin kayıt dışı istihdamla etkin mücadelede ve sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması bakımından yerinde olduğu düşüncesindeyiz.

Ücretsiz çalışma iş ilişkisine dayanmayan bazı durumlarda mümkündür. Örneğin orman yangınları söndürmek, ceza ve tutukevlerinde çalışmak gibi kanuni nedenlerin yanı sıra, çırak ve stajyerlik, mesleki eğitim gibi eğitim nedeniyle de ücretsiz çalışma mümkündür<sup>15</sup>. Yine uygulamada ücretin para dışında para yerini tutan başka edimlerle ödenmesi gibi *isimsiz sözleşmeler* olarak adlandırılan sözleşmelerin yapılması mümkündür (örneğin kapıcının çalışması karşılığı konutta oturması)<sup>16</sup>. Bu durumda da sigortalıya ücretin ödenmemesi sigortalılık niteliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Doktrinde, *ücret üzerinde bir anlaşma yapılmamış çalışma durumunda sigortalılara ait primin tamamının işveren tarafından ödeneceği* belirtilmektedir.<sup>17</sup> Bu noktada ücretsiz çalışanların sigortalılığı ve prime esas kazançları ile ilgili Kanun'daki hükmün bir diğer nedeni, işverenin ücretiz çalışan çocuklarının sigortalı olması gereğidir. Yargıtay, ergin olsun olmasın işverenin çocuklarının sigortalı olmasına karar vermiştir<sup>18</sup>. Buradaki amaç, çalışan çocuklara sosyal güvenceye kavuşturmadır.<sup>19</sup> Sosyal Güvenlik Kurumunun 2020/20 sayılı genelgesinde işverenin 18 yaşından büyük olan çocuğu ücret almadan işyerinde çalışması halinde kişinin sigortalı olması gerektiğinde hareketle, sigorta primlerinin tümünü işverenin ödeyeceği belirtilmektedir.<sup>20</sup> İşverenin ücretsiz çalışan eşi 5510 sayılı Kanun'a göre (m.6) sigortalı değildir. Oysa işverenin limited ya da anonim şirket olması ve eşin şirketin ortağı ya da yönetim kurulu üyesi olması, diğer eşin ise şirkette ücretsiz çalışması halinde de ücretiz çalışan eşi sigortalı saymak gerekecektir. Bu durumda 5510 sayılı Kanun m.82 gereği sigortalının primlerinin tamamını işveren ödeyecektir.

#### **IV- KAZANÇLARI PRİME ESAS KAZANCIN ALTINDA KALAN SİĞORTALILAR**

Konu ile ilgili Türk Sosyal Sigorta Hukukundaki düzenleme 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Ve Analık Sigortaları Kanununda yapılmıştır. Esas Ücretin Azami ve Asgari Hadleri başlıklı Kanun'un 24. Maddesine göre; *"Tazminata esas teşkil eden ücretin asgari haddi elli kuruş olup günlük kazancı*

<sup>15</sup> Ali Nazım Sözer, Pelin Tunç Yılmaz Ücretsiz Çalışanların Hukuki Konumu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı Editör: Alpay Hekimler, Seçkin, Ankara, 2021, s.556-557

<sup>16</sup> Sözer, Tunç Yılmaz, s.610

<sup>17</sup> Kenan Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, Beta, Gözden Geçirilmiş 5. Bası İstanbul, 1990 s. 144

<sup>18</sup> Çenberci, s.123

<sup>19</sup> Çenberci, s.123

<sup>20</sup> SGK, 2020/20 sayılı Genelge s.76

*daha az olan sigortalıların tazminatları bu had üzerin den hesap edilir.” Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere, madde de doğrudan prime esas kazançtan söz edilmese de, amaç sigortalılara ödenecek tazminatın ve prime esas kazancın alt sınırını belirlemektir.*

Nitekim, Kanun gerekçesinde; maddedeki amacın, ücreti pek az olan işçi ve müstahdemlere yapılacak yardımın onlara geçinme imkanı sağlaması olduğu belirtilmiştir.<sup>21</sup> Benzer hükümler izleyen sigorta kanunlarında da yer almıştır. Söz konusu hükmün nedeni 2004 yılına kadar prime esas kazancın alt sınırının Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmesi ve zaman zaman alt sınırın asgari ücretin altında kalması olabilir. Ancak aynı hükmün 5510 sayılı Kanun’da neden halen yerini koruduğu tartışılabilir. Herhangi bir 4/a sigortalısının günlük kazancı hiçbir şekilde asgari ücretin altına düşemeyecektir. O halde söz konusu hükmü, günlük kazançları brüt günlük asgari ücret altında kalan ve 5510 sayılı Kanun’un 5. Maddesinde yer alan kimi sigortalılar (örneğin İŞKUR’un meslek edindirme programlarına katılan ve kısa vadeli sigorta kollarına prim ödenen kursiyerler) için korunduğu söylenebilir.

Kanunda prime esas kazancın alt sınırının altında geliri olanların sigorta prime esas kazançlarının alt sınır üzerinden belirleneceği belirtilmiştir. Günlük kazanç günlük asgari ücret olduğuna ve asgari ücretin altında da ücret ödemeyeceğine göre, söz konusu madde ne anlam ifade etmektedir? Madde 506 sayılı Kanun’un 78. Maddesi ile büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Bildiği üzere, 2004 öncesinde sigorta primine esas kazançların alt ve üst sınırları asgari ücretten bağımsız belirlenmekteydi. Bazen asgari ücret sigorta primine esas kazancın alt sınırının altında da kalabilmekteydi. İşte tam da bu noktada prime esas kazancın altında örneğin asgari ücret alan sigortalılar için kazanç prime esas kazancın alt sınırı olarak belirlenmiş olabilir. Ancak, 2004 yılında prime esas kazancın alt sınırının asgari ücrete eşitlenmesi ile söz konusu sorun ortadan kalktığına göre, söz konusu madde nasıl bir işlev görmektedir. Sosyal sigorta ilişkileri iş sözleşmesine dayanmayan, ancak eğitim nedeniyle kısmen sigortalı olan bazı (örneğin İŞKUR mesleki eğitim kurslarına katılanlar, ceza ve tutukevlerindeki iş yurtlarında çalışan hükümlü ve tutuklular vb.) kişiler için söz konusu hüküm geçerli olabilir. Bu noktada söz konusu sigortalılar için belirlenecek matrah *farazi matrah* olarak isimlendirilir.<sup>22</sup> Bir diğer grup ise asgari ücretin 16 yaşından küçük işçiler için belirlenen dönemde çalışan çocuk işçiler olabilir.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> T.B.M.M. 4772 Sayılı Kanun, 120 sayılı Komisyon Raporu, s.5, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d07/c018/tbmm07018073ss0120.pdf> (Erişim Tarihi:06/12/2024)

<sup>22</sup> Sözer, Tunç Yılmaz, s.609

<sup>23</sup> Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigorta Hukuku, Beta, İstanbul, 2023 s.210, dn.2

## V- SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANCIN ÜST SINIRININ ÜZERİNDE PRİM ÖDEYENLERE PRİM İADESİ

Sigortalının birden fazla işyerinde çalışması mümkündür. Özellikle yüksek ücretle çalışan işyeri hekimleri, gıda mühendisleri birden fazla işyeri ile iş sözleşmesi yapabilmektedir. Sigortalın birden fazla işyerindeki çalışması nedeniyle prime esas kazanç üst sınırını geçen kazançları için ödediği primlerin sigortalı hissesini talep edebilmesi mümkündür. Söz konusu iade sigortalının talebine bağlıdır. Talep olmaksızın Kurumun prim iadesi yapabilmesi mümkün görünmemektedir. Sigortalı Kurumdan sadece kendi payını isteyebilecek ve işveren payını talep edemeyecektir<sup>24</sup>. Sigortalı Kurum bir ay içinde iadeyi yapmaz ise ayrıca faiz talep edebilecektir.<sup>25</sup> SGK uygulamasında sigortalının farklı illerde aynı anda birden fazla hizmetinin olması halinde sigortalının bu hizmetlerinin doğruluğunun araştırılacağı ve Kurum denetim elemanların konunun sevk edileceği belirtilmektedir.<sup>26</sup> Kanaatimizce söz konusu uygulama bürokrasiyi arttıracak sigortalıya prim iadesi işlemlerini uzatabilecektir. Kaldı ki uzaktan çalışmanın ve ulaşım imkanlarının yaygınlaştığı bir çağda sigortalının aynı anda birden fazla ilde çalışması mümkün görünmektedir. Örneğin sigortalı aynı anda (farklı günlerde) Bursa, Kocaeli ve İstanbul'daki işyerlerinde işyeri hekimi olarak çalışabilir. Ya da avukat ya da mali müşavir olarak farklı illerdeki birden fazla işyerine uzaktan danışmanlık yapabilir.

## SONUÇ

Sigortalının prime esas kazanç sınırları, özellikle primlerin tahsilinde ve sigortalıya bağlanacak edimlerin belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Prime esas kazancın üst sınırı son çeyrek asırda alt sınırın üç katından yedi buçuk katına yükseltilmiştir. Prime esas kazancın üst sınırının yükseltilmesi başlangıçta SGK'nın prim gelirlerini arttırıcı bir etkiye yol açabilir. Ancak, Türkiye'de bir tasarruf aracı olan sigorta primlerinden gelir vergisi kesilmemektedir. Dolayısıyla, yüksek gelir elde eden sigortalılar yüksek sigorta primi ödeyerek ödedikleri prim kadar tutarı gelir vergisi matrahından indirebilmekte ve önemli bir vergi avantajından yararlanmaktadır. Diğer yandan, yüksek prim ödeyen sigortalılar yüksek yaşlılık aylıklarına hak kazanmaktadırlar. Yaşlılık aylıklarının da vergilendirilmediği göz önüne alındığında, söz konusu uygulamanın gelir adaletsizliğini yaşlılık döneminde de devam ettirebileceği söylenebilir. Bununla beraber, yüksek ücretli sigortalıların yüksek genel sağlık sigorta primi ödemesi ancak aynı sağlık hizmetini almaları bir ölçüde gelir dağılımındaki adaletsizliği de azaltmaktadır.

Teoride ve uygulamada en fazla tartışılan konulardan bir tanesi ücretsiz çalışanların sosyal güvenliği olarak karşımıza çıkmaktadır. 1945 yılında yasaşan 4772 sayılı İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kanunu'ndan itibaren,

<sup>24</sup> Çenberci, s.575, Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.253,

<sup>25</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, s.253

<sup>26</sup> SGK, 2020/20 sayılı Genelge m.78

ücretsiz çalışanlar da sosyal sigorta kapsamına alınmışlardır. Yargıtay kararlarına göre, Sosyal Sigorta hukukumuzda ücretsiz çalışan eş gibi (5510 sayılı Kanun m.5) ücret sigortalı çalışmak için ana unsur değildir. Bu durumda ücret karşılığı olmayan, ücretin yerine başka edimlerin sağlandığı durumlarda da çalışan kişinin sigortalılığı sağlanacak ve primleri işveren tarafından ödenecektir. Sigortalının kamusal ya da eğitim nedeniyle prime esas kazancının asgari ücretin altında kalması durumunda ise prime esas kazançları alt sınır üstünden hesaplanacaktır.

Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere götürülen Türk işçileri açısından üst sınır alt sınırın üç katı olarak belirlenmiştir. Türkiye’de çalışan sigortalılara göre üst sınırın düşük hesaplanması yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla yapılmış olabilir. Buna karşın, söz konusu sigortalıların prime esas kazanç üst sınırının düşük tutulması iş kazası ve meslek hastalığı başta olmak üzere; Kurumdan alacakları ödenek ve gelirlerin düşmesine neden olacaktır.

Farklı işyerlerindeki çalışmaları nedeniyle aynı ay içinde birden fazla işverenin yanında çalışan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, gıda mühendisi gibi çalışanların prime esas kazançları toplamı üst sınırı geçebilmektedir. Bu kişilerin çeşitli işverenler tarafından ödenen prime esas kazanç tutarları prime esas kazancın üst sınırını geçerse, kişiler SGK’ya dilekçe vererek prim iadesi isteyebileceklerdir. Kanaatimizce prime esas kazanç ödemelerinin tavanı aşan kısmının hiçbir başvuruya gerek olmadan Kurumca sigortalıya ödenmesi yerinde olacaktır. Yine aynı ay içinde farklı illerde farklı işverenlerin yanlarında çalışan sigortalıların prim iadesi alabilmesi için Kurumun çalışmaların doğruluğunu araştırmasının bürokrasiyi arttıracığı ve prim iadelerini geciktireceği kanısındayız. Kaldı ki teknolojik imkanların uzaktan çalışmayı mümkün kıldığı, ulaşım imkanlarının (uçak, hızlı tren, otoyol vb.) sigortalının aynı ayda farklı illerdeki farklı işyerlerinde çalışmasının da mümkün olacağı göz ardı edilmemelidir.