

Prime Esas Kazanç Kavramı Açısından Bakiye Süre Tazminatı

Gökhan TÜRE¹

ORCID: 0000-0002-2441-5636

DOI: 10.54752/ct.1639661

Öz: Prime esas kazanç kavramı, primli rejimin benimsendiği sosyal sigortalar hukukunun en temel kavramlarından birisidir. 5510 sayılı Kanun'daki prime esas kazanç anlayışının, işçilik alacaklarının mümkün mertebe prim matrahına dâhil edilmesi şeklinde olduğu söylenebilir. Bununla beraber Kanun uygulamasında tazminatların, prim matrahına eklenmemesi yönünde bir yaklaşımın sergilendiği görülmektedir. Kanun'un lafzının aksi yönündeki bu yaklaşımın geri planında, iş hukukundaki tazminatlar ile istihdam edilme arasında, tazminatların prim matrahına dâhil edilmesine yetecek ölçüde bir nedensellik bağının bulunmaması yer alır ve bu açıdan bu tercihin, sosyal sigortalar hukukunun ruhuna uygun olduğu belirtilebilir. Yine de iş hukukunda yer alan bazı tazminatların, melez (hibrit) yaptırımlar olarak, ücrete ilişkin özellikleri de bünyesinde barındırdığı ve bu melez işçilik alacaklarının, tazminat olmasına rağmen, prime esas alındığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada, prime esas kazanç anlayışı açısından tazminatların ayrıştırılması gerektiği ve ücret karakteri taşıyan tazminatlar şeklinde bir kategorinin bulunduğu iddia edilmiştir. Bu iddianın devamında bakiye süre tazminatının da ücret

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. gokhan.ture@hbv.edu.tr

TÜRE, G. (2025) "Prime Esas Kazanç Kavramı Açısından Bakiye Süre Tazminatı", Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1193-1230

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 14.02.2025-Makale Kabul Tarihi: 10.06.2025

karakteri taşıyan tazminat hüviyetine sahip bir işçilik alacağı olduğu ortaya konulmuş ve İsviçre sosyal sigorta hukuku uygulaması ile sağlanması yapılmak suretiyle, bakiye süre tazminatının da prim matrahına eklenmesi gereken bir işçilik alacağı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: sosyal sigorta primi, prime esas kazanç, prim matrahı, bakiye süre tazminatı, ücret karakteri taşıyan tazminat.

The Damages for the Wages for the Remaining Term in the Concept of Premium Based Earnings

Abstract: The concept of premium based earnings is one of the most fundamental concepts of social insurance law, which adopts a premium based system. According to Law No. 5510, it can be said that the understanding of premium based earnings is to include employment claims as much as possible. However, in the practice of the law, it is observed that there is an approach to not include the damages in the premium base. This approach, which is contrary to the verba legis of the law, is depend on the fact that there is not enough casual link between the damages and employment relation to include damages in the premium base, and in this respect, it can be stated that this preference is coherent with the spirit of social insurance law. Nevertheless, it is observed that some of the damages in the labor law, as hybrid sanctions, also incorporate wage-related features, and it is understood that these hybrid employment claims, although they are indemnities, are accepted as income dependent on social security contributions. From this point of view, this study argues that damages should be differentiated in terms of the understanding of premium based earnings and that there is a category of damages with the wage characteristics. In the continuation of this argument, it has been demonstrated that the damages for the wages for the remaining term is also a employment claim which has the character of damages with the wage character, and it has been concluded by providing the application of Swiss social insurance law that the damages for the wages for the remaining term shall be added to the premium base.

Keywords: social security premium, premium based earnings, amount of premium, the damages for the wages for the remaining term, the damages with wage characteristics.

Giriş

Türk iş hukukunda bir yandan taraflara fesih serbestisi tanınırken (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 974-975; Paerli, 2010: 725; Herger, 2018: 2), diğer yandan feshin etkinliği rejimi benimsenir (Kaelin, 2023: 11)². Nitekim işyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticisine tanınan mutlak fesih güvencesi³ ile kendine özgü geçersizlik sonucu doğuran (Süzek ve Başterzi, 2024: 658; Civan, 2023: 711) iş güvencesine⁴ ilişkin istisnalar bir kenara bırakılırsa, işverenin iş sözleşmesini gerek haksız gerekse kötü niyetli feshi, yalnızca fiili değil, hukuki olarak da sözleşmeyi sona erdirici etki gösterir (Staehelin, 2014: Art. 337c, N. 4-5; Stauffer, 1997: 524; Koller, 1995: 1260, 1265; Herger, 2018 :8).

Feshin etkinliği rejimi, belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından uzun zamandır kabul edilen bir husustur. Gerçekten de, belirsiz süreli iş sözleşmesinin, 3008 sayılı İş Kanunu'ndan⁵ beri haksız (usulsüz) feshinin; 1475 sayılı İş Kanunu'ndan⁶ beri ise kötü niyetli feshinin, sözleşmeyi sona erdireceği öngörülmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshinin hüküm ve sonuçları ise ilk kez Türk Borçlar Kanunu⁷ m. 438 ile hüküm altına alınmış ve doktrindeki tartışma⁸

² Feshin etkinliği rejimi hakkında detaylı bilgi için bkz. Baycık, 2011: 373 vd.; Göktaş, 2020: 249 vd.; Tolu, 2017: 59 vd.

³ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 24/1-3 uyarınca; “(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini baklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. (2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/31 md.) Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir. (3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.”

⁴ 4857 sayılı İş Kanunu m. 21/1 uyarınca; “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.”

⁵ 3008 sayılı İş Kanunu, Kabul Tarihi: 8.6.1936, RG. 15.6.1936, S. 3330.

⁶ 1475 sayılı İş Kanunu, Kabul Tarihi: 25.8.1971, RG. 1.9.1971, S. 13943.

⁷ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Kabul Tarihi: 11.1.2011, RG. 4.2.2011, S. 27836.

⁸ 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu dönemindeki tartışmalar hakkında bilgi için bkz. Alpagut, 1998: 177 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 335 vd.; Tolu, 2017: 205 vd.; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 894, dn. 2764.

çözümlemiştir (Süzek ve Başterzi, 2024: 758). İlgili hükme göre, işverenin belirli süreli iş sözleşmesini haksız feshi, sözleşmenin sona ermesine yol açar. İşçi, sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce sona ermesinden ötürü mahrum kaldığı ücretini -gerekli indirimler yapıldıktan sonra- tazminat (bakiye süre tazminatı) olarak isteyebilir. Ayrıca hâkim, işçinin altı aylık ücreti tutarından fazla olmayacak bir tazminata (haksız fesih tazminatı) da hükmedebilir (Baycık, 2011: 371-372). Bu hâliyle TBK m. 438, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi bakımından da feshin etkinliği rejiminin geçerli olduğunu açık bir şekilde düzenlemektedir.

İş sözleşmesi özelinde feshin etkinliği rejiminin benimsenmesinin önemli bir sonucu, sosyal sigorta ilişkisine etkisinde görülür. Zira kural olarak sosyal sigorta ilişkisinin varlığını sürdürmesi noktasında iş sözleşmesinin varlığını sürdürmesi olmazsa olmaz bir koşul teşkil eder (Herger, 2018: 5; Başterzi, 2007: 68). Bu husus, 5510 sayılı Kanun⁹ m. 9/1(a)'da; "*Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.*" şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla feshin etkinliği rejimi nedeniyle iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi, sosyal sigorta ilişkisinin de süresinden önce sona ermesine yol açar¹⁰.

Diğer yandan, iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi, sosyal sigorta prim matrahı üzerinde de etki gösterebilir. Zira prime esas kazançla ilişkin genel yaklaşım, ücret ve ücret niteliği taşıyan ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulmasıyken, tazminat niteliği taşıyan ödemelerin prime esas kazançtan hariç bırakılmasıdır (Streiff vd., 2012; Art. 337c, N. 15; Herger, 2018: 13; Caniklioğlu, 2019: 537). 5510 sayılı Kanun özelinde bu husus, ihbar tazminatı üzerinden kolaylıkla açıklanabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshi hâlinde, işçinin bildirim süresi içerisinde elde edeceği ücret, prime esas alınırken (Şakar, 2024: 248; Sümer, 2022: 110; Sümer ve Kayırgan, 2023: 336-337); usulsüz feshin sonucu olan ihbar tazminatı, prim matrahına dâhil edilmez (m. 80/1(b)).

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin aksine 5510 sayılı Kanun hükümlerinin, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin, prim matrahına etkisi bakımından yeterince açık olmadığı söylenebilir. Kanaatimizce bu durum, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin maddi sonuçlarının prim matrahına etkisini tartışmalı kılar ve

⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kabul Tarihi: 31.5.2006, RG. 16.6.2006, S. 26200.

¹⁰ İş sözleşmesi sona ermekle beraber işçinin derhâl başka bir işveren yanında çalışmaya başlaması mümkündür. Bu gibi kesintisiz çalışmanın gerçekleştiği durumlarda sigortalılık niteliği varlığını korumaya devam eder (Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2024: 418). Yine iş sözleşmesi sona ermekle beraber belli sigorta türleri açısından belli bir süre sigortalılık ilişkisinin süreceği öngörülmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Başterzi, 2007: 68 vd.; Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 418 vd.

gerekli çözümün üretilebilmesi için yeterli bir hareket alanı sağlar.

Daha önce değinildiği üzere belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshinin iki maddi sonucu bulunur; bakiye süre tazminatı ile haksız fesih tazminatı. Haksız fesih tazminatı bakımından, prime esas kazançla ilişkin genel yaklaşımdan ayrılmayı gerektiren bir durum söz konusu değildir; haksız fesih tazminatı da diğer pek çok tazminat gibi prim matrahına dâhil edilemez. Buna karşılık Yargıtay'ın aksi yönde kararları¹¹ bulunmakla beraber bakiye süre tazminatının, prim matrahına dâhil edilmesi mümkün olduğu kadar primin hem sigortalı hem de Kurum (SGK) açısından taşıdığı önemden ötürü gereklidir. Bu nedenle bu çalışmada, prime esas kazanç anlayışı içerisinde bakiye süre tazminatının durumunun incelenmesi tercih edilmiştir. Önemle belirtmek gerekir ki bakiye süre tazminatı, iş sözleşmesinin işçi tarafından işverenin sözleşmeye aykırı davranışından ötürü haklı nedenle feshi hâlinde de talep edilebilen bir tazminattır (TBK m. 437/1)¹². Dolayısıyla çalışmada ulaşılan sonuçlar, işçinin haklı nedenle feshi açısından da uygulanabilir niteliktedir.

Prime Esas Kazanç Kavramı ile İşçilik Alacakları Arasındaki İlişki

Prime Esas Kazanç Kavramı

Sosyal sigorta hukukunda kazanç kavramı, en genel haliyle, sigortalının, sigorta ilişkisini doğuran hukuki ilişki içerisinde hak kazandığı nakdi yahut nakde dönüştürülebilir menfaatlerin tamamını ifade eder (Yılmaz, 2019: 452). Kazanç kavramına ilişkin bu tanım, prime esas kazanç kavramına ulaşılmasını da sağlar; prime esas kazanç ile sigortalının, üzerinden prim alınacak olan kazancı kastedilir.

Prime esas kazanç kavramı, primli rejimin benimsendiği sosyal sigortalar hukukunun en temel kavramlarından birisidir (Tuncay vd., 2023: 170; Yılmaz, 2019: 451). Zira prime esas kazanç kavramı, bir yandan sigortalının hangi gelirlerinin ve ne ölçüde prim hesabına esas alınacağını belirlerken (Arıcı, 2022: 203); diğer yandan adına ödenen prim miktarı üzerinden sigortalının Kurumdan alacağı ödenek, gelir ve aylıkların miktarına da sirayet eder (Yılmaz, 2019: 454; Karadeniz, 2024: 1800; Mülâyim, 2023: 554; Yorulmaz, 2024: 76). Bu bağlamda prim matrahı çerçevesinde ödenen primler, sigortalıya sağlanan yardımların hesaplanmasında esas alınır ve matrah yüksek olduğunda, Kurumun edim sonucu artar (Yılmaz, 2019: 454; Karadeniz, 2024: 1800). Dolayısıyla prim matrahının yüksek olmasında sigortalı

¹¹ Şimdilik künyeleri için bkz. Y9HD, 25.3.2021, E. 2020/9011, K. 2021/6982; Y9HD, 17.2.2021, E. 2020/5734, K. 2021/4067 (<https://www.lexpera.com.tr>).

¹² Detaylı bilgi için bkz. Kabakcı, 2011: 129-140; Alpagut, 2022: 1754 vd.

açısından yarar bulunur (Mülayim, 2023: 554)¹³. Sosyal sigortanın finansman kaynağının, temelde sigortalılar için Kuruma ödenen primler olduğu gözetildiğinde (Sözer, 2023: 209; Tuncay vd., 2023: 168; Korkusuz ve Uğur, 2022: 158; Sümer, 2022: 107; Sümer ve Kayırgan, 2023: 334; Mülayim, 2023: 554; Özdamar, 2009: 313), aynı hususun Kurum açısından da geçerli olduğu anlaşılr. Bu husus 5510 sayılı Kanun m. 79/1'den de teşhis edilebilir; *“Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır.”* O hâlde prim matrahının yüksek olmasında, Kurumun da doğrudan hukuki yararı mevcuttur (Yılmaz, 2019: 454).

Sosyal sigortalar hukukunda primin taşıdığı önem, prime esas kazanç anlayışını da şekillendirir. Nitekim prime esas kazanç anlayışı, kural olarak, sigortalının bir ay içindeki tüm kazancının brüt tutarının dikkate alınması esasına dayanır. Diğer bir ifadeyle prime esas kazanç, kural olarak, sigortalıların gerçek kazancı üzerinden hesaplanır (Sözer, 2023: 209). Bununla beraber, sosyal adalet ve sosyal denkleştirmenin sağlanması, aktüeryal dengenin korunması (Filik Çiçekçi, 2016: 60-61) gibi çeşitli gerekçelerle 5510 sayılı Kanun'da gerçek kazanç üzerinden prim alınması kuralına çeşitli istisnaların getirildiği görülmektedir. Bu kapsamda; prime esas kazanç için alt ve üst sınır öngörülmesi¹⁴, aynı yardımlar ile çeşitli nakdi ödemelerin prim matrahına tabi tutulmaması¹⁵, ücret ekleri için devrik matrah (Tuncay vd., 2023: 188) uygulamasının benimsenmesi¹⁶ veya geriye yürütülen toplu

¹³ Bir Yargıtay kararında veciz şekilde ifade edildiği üzere; *“Görüldüğü gibi sigortalı olmak çalışma ve prim ödeme ilkesine bağlı olduğundan hizmet tespiti ve prime esas kazancın tespiti davaları sosyal güvenlik hakkının özünü oluşturmaktadır.”* (YHGK, 3.5.2023, E. 2023/322, K. 2023/421, (<https://www.lexpera.com.tr>)).

¹⁴ 5510 sayılı Kanun m. 82/1'e göre; *“Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari 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.”*

¹⁵ 5510 sayılı Kanun m. 80/1(b) hükmü uyarınca; *“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 bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz.”*

¹⁶ 5510 sayılı Kanun m. 80/1(d) uyarınca, ücret dışındaki ödemeler, *“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.”*

iş sözleşmesinden doğan ücretlerin ilişkin olduğu ayın prim matrahına eklenmesi¹⁷ gibi hususlar sayılabilir. Bu açıdan prim matrahının aslında sigortalının varsayımsal kazancı üzerinden hesaplandığının söylenmesi mümkündür.

Prim Matrahı ile İşçilik Alacakları Arasındaki İlişki

Prim matrahının sigortalının varsayımsal kazancına dayanması, işçilik alacakları ile prime esas kazanç kavramı arasındaki ilişkinin tespit edilmesini gerektirir. Zira prime esas kazançların belirlenmesi, sosyal sigorta sisteminin mali açıdan sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından oldukça önem taşır (Tuncay vd., 2023: 170; Sümer, 2022: 107).

İşçilik alacakları ile kastedilen, en genel mahiyetiyle, iş sözleşmesinden kaynaklanan her türlü alacaktır (Korkusuz, 2004: 10). Bu bağlamda kaynağı iş sözleşmesi olduğu müddetçe hukuki niteliğinin bir önemi olmaksızın her türlü alacağın, işçilik alacağı olarak kabul edilmesi gerekir. Bu kabul, işçilik alacakları kavramına, pek çok alacak türünü kapsayan bir üst kavram niteliği kazandırır; en başta işçinin temel ücreti olmak üzere, ücret ekleri ve iş sözleşmesinin sona ermesine yahut işverenin sözleşmeden doğan borçlarını ihlâl etmesine bağlı olarak doğan tazminatlar da işçilik alacakları kavramının kapsamında yer alır (Korkusuz, 2004: 11).

Bir alacağın, işçilik alacağı niteliği taşıması, kendiliğinden prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi sonucunu doğurmaz. Önemli olan yön, söz konusu işçilik alacağının, üzerinden prim alınması gereken bir kazanç olarak kabul edilmesidir. Bu açıdan denilebilir ki iş sözleşmesine göre çalışan sigortalının prime esas kazancının ne şekilde hesaplanacağı, 5510 sayılı Kanun'un işçilik alacaklarına yaklaşımı çerçevesinde belirlenir (Arıcı, 2022: 202). Diğer yandan Kanun uygulamasında, prime esas kazanç kavramının ne şekilde anlaşıldığı da, işçilik alacakları ile prim matrahı arasındaki ilişki üzerinde etki gösterir.

5510 sayılı Kanun m. 80/1(c) hükmünde hareketle, Kanun'un temel yaklaşımının, işçilik alacaklarının mümkün mertebe prim matrahına dâhil edilmesi olduğu söylenebilir (Alper, 2008: 166; Tuncay vd., 2023: 177; Mülayım, 2023: 558; Yorulmaz, 2024: 82). Söz konusu hükümde yer alan iki kural, bu yönde bir çıkarım yapılmasını elverişli kılar. Zira hükümde ilk olarak, prime esas kazançtan tamamen yahut kısmen muaf tutulan işçilik alacakları (m. 80/1(b)) dışında yapılan tüm ödemeler ile aynı yardım yerine yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazanca tabi tutulacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere Kanun, istisnai

¹⁷ 506 sayılı Kanun döneminde, ödemenin yapıldığı aydaki prim matrahına dâhil edilen bu ödemelerin, prime esas kazanç üst sınırının aşılmasına neden olmasından ötürü, 5510 sayılı Kanun döneminde ilişkin olduğu ayın prim matrahına eklenmesi uygulaması kabul edilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. Güzel vd., 2023: 264-265; Tuncay vd., 2023: 176-177; Öztürk, 2016: 171-172; Karabacak, 2017: 14.

nitelik taşıyan m. 80/1(b) hükmünün dar yorumlanması gerektiğini açıkça belirtme ihtiyacı hissetmektedir. Böylece, “istisnai hükümler *kural olarak* dar yorumlanır”¹⁸ ilkesinin yaratabileceği olası tartışmaların en başından önüne geçilmekte (Alper, 2008: 170) ve m. 80/1(b)’de sayılmayan bir işçilik alacağının prim matrahı hesabına dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır¹⁹. Yargıtay’ın istikrar kazanmış içtihadında da bu husus, “*Kanun gereğince maddenin 2. fıkrasındaki istisnalara girmemesi koşuluyla hizmet akdi karşılığı elde edilen her türlü gelirden sigorta primi kesilmesi söz konusu olmaktadır.*” şeklinde ifade edilmektedir²⁰. Öte yandan anılan hükümde, “*Diğer kanunlardaki prime tabi tutulması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun açısından prim matrahına dâhil edilmesi gereken bir işçilik alacağı hakkında diğer kanunlarda öngörülen prim istisna veya muafiyetleri, artık geçerlilik taşımamaktadır. Bu doğrultuda örneğin yıllık izin ücretine iş kazaları ile meslek hastalıkları primlerinden muafiyet tanıyan İş Kanunu m. 61 hükmü ile ilave tediye alacaklarından prim kesilmeyeceğini öngören 6772 sayılı Kanun m. 4/2 hükmü, 5510 sayılı Kanun uygulamasında dikkate alınmamaktadır (Tuncay vd., 2023: 174, 176; Şakar, 2024: 244; Sümer, 2022: 111; Öztürk, 2016: 170).

Prime esas kazanca ilişkin genel yaklaşıma rağmen, tüm işçilik alacakları prim kesintisine tabi değildir (Tuncay vd., 2023: 173; Mülâyim, 2023: 557). Nitekim Kanun m. 80/1(b)’de, prime esas olmayan işçilik alacakları ile kısmen prime tabi tutulan işçilik alacakları düzenlenmektedir. İlgili hüküm uyarınca kısmen prime tabi tutulan işçilik alacakları; yemek, çocuk ve aile zamları ile özel sağlık sigortası primleri ve bireysel emeklilik katkı payı tutarlarıdır. İşverence sigortaliya yapılan ve miktarı Kurumca belirlenen tutardan fazla olan yemek, çocuk ve aile zamlarının aşkın kısmı ile özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı paylarının aylık toplamının, asgari ücretin % 30’unu aşan kısmı prim matrahına dâhil edilir (Güzel vd., 2024: 275-276).

¹⁸ Nitekim istisnai hükümlerin, belli şartlar altında, geniş yorumlanması da mümkündür. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Yongalık, 2011: 4 vd.

¹⁹ Konuya dair Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’nın vurgulandığı bir Yargıtay kararına göre “Görüldüğü üzere, anılan madde hükmünde hangi kazançların prim hesabına esas alınamayacağı sayma yöntemiyle belirlenmiş olup, Türk pozitif hukukunda egemen olan kurala göre, ayrıık hükümler genişletici değil, daraltıcı yoruma tabidirler ve anılan kural, 23.05.1960 tarihli 11/10 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da vurgulanmıştır. Bu kararda sigortalılara ödenen yemek paralarının aynı yardım niteliğinde bulunduğu sonucuna varılmış ve prime esas kazancın belirlenmesinde dikkate alınmayacağı görüşü benimsenmiştir.” Y10HD, 12.5.2022, E. 2022/1578, K. 2022/7083 (<https://www.lexpera.com.tr>).

²⁰ Örnek mahiyetinde bkz. Y10HD, 29.12.2022, E. 2022/8197, K. 2022/17032; Y10HD, 21.12.2022, E. 2022/9479, K. 2022/16480; Y10HD, 23.11.2022, E. 2022/9417, K. 2022/14817 (<https://www.lexpera.com.tr>).

Prime esas olmayan işçilik alacakları ise “*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*” şeklinde sıralanmaktadır. Sınırlı sayım esasında hareketle (Güzel vd., 2024: 272; Tuncay vd., 2023: 179; Caniklioglu, 2019: 536), Kanun’un yalnızca, aynı yardımlar ile belli sosyal yardımları, iş görme ediminin gereği gibi ifa edilebilmesi için yapılan nakdi ödemeleri²¹ ve belli tazminatları, prim matrahından hâriç tuttuğu söylenebilir.

Kurum uygulaması incelendiğinde, 5510 sayılı Kanun’da benimsenen prime esas kazanç anlayışının sürdürüldüğü ve hatta prime tabi tutulan işçilik alacaklarının kapsamını genişletme eğiliminin bulunduğu söylenebilir. Bu anlamda örneğin, Kanun uyarınca, aynı yardımların prim matrahına dâhil edilmesi ancak aynı yardım yerine nakdi ödeme yapılması hâlinde mümkündür. Dolayısıyla sosyal yardım, aynı olarak yerine getirildiği sürece, prime tabi tutulmaz. Bununla beraber Kurum uygulamasında, piyasada tedavül imkânı bulunan emtia²² ile belli şartlar altında kıymetli evrak²³, aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödeme kapsamında kabul edilmektedir. Benzer şekilde Kanun’da, görev yollukları, prime esas olmayan işçilik alacakları arasında sayılmakla birlikte, Kurum uygulamasında yol yardımı ile

²¹ Yargıtay’ın yolluk ve harcırah ile ilgili yapmış olduğu yorum, hangi nakdi ödemelerin prime esas alınacağı yönünde yol göstericidir: “*Harcırah (yolluk) işçinin görevli bulunduğu yerden başka yerlere geçici görevle gönderilirken yapacağı ek masrafa karşılık yapılan ödemeler olup, davalı işyeri tarafından her sefer için yapılan ödemelerin bu mahiyette kaldığı şüphesizdir. Çünkü davalı işyeri davacıya ücreti dışında sefer başına ödeme yaparken asıl amacı davacının yapacağı ek masrafları karşılamak olup, onun ücretini artırmak gibi bir amaç içinde değildir.*” (Y21HD, 17.10.2019, E. 2017/6382, K. 2019/6274, (<https://www.lexpera.com.tr>)). Kararı yerinde bulan görüş için bkz. Aydın, 2022: 588.

²² 2020/20 sayılı Genelge uyarınca; “*Altının günlük değerinin belli olması ve her an piyasada kolayca nakde dönüştürülebileceği ve bu sayede satın alma alternatifi sağlayacağı göz önüne alındığında altın olarak yapılan ödemeler nakit yardım olarak değerlendirilmesi sonucunda hatıra altınlarının sosyal veya kişisel bir ihtiyacı karşılanması amacıyla verilmemiş olması, hatıra altınlarının tıpkı para gibi alışverişte kullanılacak bir ödeme aracı olması nedeniyle hatıra altın tutarlarının ücret ödeme bordrolarına yansıtılmış olan bedeller üzerinden ilgili ayda sigorta primine esas kazanç tutarına dahil edilmesi, sigortalılara hatıra altın verildiğinin tespit edilmesi ancak ödeme bordrosunda gösterilmediği durumlarda altının verildiği ayın son günündeki Merkez Bankası satış fiyatı üzerinden hesaplanacak miktarının sigorta primine esas kazanç tutarına dahil edilmesi gerekmektedir.*” (s. 91). Doktrinde hâkim görüş, nakdi ödeme niteliğinde olmamasından hareketle emtianın, prime esas alınmaması gerektiğini savunmaktadır (Güzel vd., 2024: 274; Tuncay vd., 2023: 178).

²³ 2020/20 sayılı Genelge’de, yemek paralarının prime tabi tutulmayacağı belirtilmişse de, “*hayatın olağan akışına aykırı muvazaalı uygulamaların tespit edilmesi durumunda yemek kuponu, yemek kartı, yemek çeki gibi araçlara yüklenen bu tutarlar prime esas kazanç dahil*” edileceği ifade edilmiştir (s. 83). Aynı esas, alışveriş veya hediye çekleri, kartları ve fişleri açısından tekrarlanmıştır (s. 92).

yol parası niteliğindeki ödemeler, görev yolluklarına ilişkin prim istisnası içerisinde değerlendirilmemektedir²⁴. Yine Kurum uygulamasında, Kanun'da ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı için öngörülen prim istisnası, ücret ile ücret dışı ödemelerin ayrıştırılmadığı mahkeme ilamları ile ikale bedelinin kapsadığı alacakların açıkça belirtilmediği ikale sözleşmeleri hakkında uygulanmamakta ve mahkemece hükmolunan²⁵ tüm alacak bedeli²⁶ ile ikale sözleşmesi dolayısıyla yapılan tüm ödemeler²⁷, prime tabi tutulmaktadır.

²⁴ 2020/20 sayılı Genelge gereğince; “Yol yardımı ya da yol parası ise sigortalıya işe gidip gelebilmesinde destek olarak verilen ek bir ödeme olup; söz konusu ödemenin 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtildiği şekilde (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur.” hükmü gereği prime esas kazançta dahil edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işe gelip gitmek amacıyla sigortalıya ödenen yol paraları bu kapsama alınmayacak olup bu ödemelerin tamamı prime esas kazançta dahil edilecektir.” (s. 87).

²⁵ Yargıtay tarafından haklı olarak belirtildiği üzere mahkemece hükmolunan işçilik alacakların prim matrahına dâhil edilmesi için sigortalıya ödeme yapılmış olması zorunludur. “...idare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemeden düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dahil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazançta gözetilmesi gerekmektedir.” Y10HD, 25.9.2024, E. 2024/7372, K. 2024/8994 (<https://www.lexpera.com.tr>).

²⁶ 2020/20 sayılı Genelge'ye göre, “Mahkeme kararındaki ücret ve ücret dışı ödemenin birlikte bildirilmesi (ayrıştırılmaması) halinde: Mahkemeden ücret ve ücret dışı ödemelerin ayrı ayrı miktarları ve hangi aylara ait olduğu istenecek, bildirilmesi halinde ücret ve ücret dışı alacaklara uygulanan işlemler yapılacaktır, bildirilmemesi halinde ise ücret ve ücret dışı ödemelerin toplamı alacak davasına konu olan dönemde prime esas kazanç bildirimi yapılan en son ayın kazancına mal edilecektir.” (s. 90).

²⁷ 2020/20 sayılı Genelge uyarınca; “...iş akdinin ikale (bozma) ile sona ermesi durumunda; Bozma Sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalemler alacakları/ tazminatları kapsadığının belirtilmesi ve bu alacaklar/tazminatlar Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde istisna tutulan ödemeler arasında yer alıyorsa sigorta primine esas kazançta dahil edilmeyecek, bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazançta dahil edilecektir. Ancak ikale sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalemler alacakları/tazminatları kapsadığına yer verilmemesi başka bir deyişle ayırım yapılmaması halinde bu defa ikale bedeli adı altında yapılan tüm ödemeler sigorta primine tabi tutulacaktır.” (s. 92). Kurum uygulamasının hatalı olduğu ve işverenlerin prim ödeme yükümlülüğünden kaçınmalarını engellemek amacıyla her durumda tüm ikale bedeli üzerinden prim alınması gerektiği yönünde Karadeniz, 2024: 1810.

Prime Esas Kazanç Anlayışında Tazminat Niteliği Taşıyan Ödemelerin Durumu

5510 sayılı Kanun'da, tazminat niteliğindeki işçilik alacaklarından yalnızca kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının prime esas alınmayacağı öngörülmüştür. Kanun'un lafzı diğer tazminatların prime esas alınması gerektiği şeklinde bir yorum yapılması için elverişli olmasına²⁸ rağmen Kanun uygulamasında, ücret ile ücret dışı ödemeler arasında katı bir ayırım yapılmakta ve tazminat niteliği taşıyan nakdi ödemelerin prim matrahından hariç tutulması yönünde bir yaklaşım sergilenmektedir²⁹.

Prime esas kazanç anlayışında, ücret niteliği taşıyan işçilik alacakları ile tazminat niteliği taşıyan işçilik alacakları arasında yapılan katı ayırım, feshin geçersizliğinin tespiti ile işçinin işe iadesi sürecinin³⁰ sonuçları üzerinden somutlaştırılabilir. Feshin geçersizliğinin tespit edildiği bir işe iade uyumsuzluğunun iki maddi sonucu bulunur; en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklar (boşta geçen süre ücreti) ile en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat (işe başlatmama tazminatı).

Boşta geçen süre ücreti, aslında, işveren temerrüdünün özel bir görünüm biçiminden ibarettir (Başterzi, 2007: 204-205); bu bakımdan ücret niteliği taşır ve üzerinden prim alınması gerekir (Güzel vd., 2024: 260; Tuncay vd., 2023: 175; Başterzi, 2007: 205-206; Caniklioğlu, 2019: 529; Kar, 2024: 1209; Karadeniz, 2024: 1805)³¹. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği³² m. 97/5'te de, boşta geçen süre ücreti ile diğer hakların, prim matrahına dâhil edilerek, bu kazançlardan tüm sigorta kollarına ait primlerin³³ kesileceği öngörülmektedir³⁴. Boşta geçen süre ücretinin

²⁸ Bu yönde yorum için bkz. Korkusuz ve Uğur, 2022: 169-170; Yılmaz, 2019: 452; Özdamar, 2009: 319; Levent, 2016: 379.

²⁹ 506 sayılı Kanun döneminde de hakkında bir düzenleme olmamasına rağmen kıdem ve ihbar tazminatlarının prime esas kazançlar arasında değerlendirilmediği görülmektedir. Konu hakkında bkz. Ekmekçi, 1991: 233-248.

³⁰ Feshin geçersizliği ve işe iade sürecinin sosyal sigortalar hukuku bakımından sonuçları hakkında detaylı bilgi için bkz. Caniklioğlu, 2019: 523 vd.

³¹ Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihadına göre de; *"Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir."* Örnek mahiyetinde bkz. Y9HD, 25.6.2024, E. 2024/7333, K. 2024/9957; Y9HD, 11.10.2023, E. 2023/13014, K. 2023/14146; Y9HD, 5.10.2022, E. 2022/8823, K. 2022/11233 (<https://www.lexpera.com.tr>).

³² RG. 12.5.2010, S. 27579.

³³ İşçinin bu sürede eylemli bir çalışması olmamasına rağmen kısa vadeli sigorta kolları için primi kesilmesi Yargıtay tarafından, *"Her ne kadar anılan dönemde, işverenin fesih kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdinin son bulacağı düşünülebilir ise de; mahkemece verilen feshin geçersizliği kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdi bukuken geçerli hale geldiğinden işveren,*

aksine işe başlatmama tazminatı, ücret niteliği taşımaz (Şakar, 2024: 242). Her ne kadar 5510 sayılı Kanun'un lafzında, işe başlatmama tazminatı, üzerinden prim alınmayacak istisnai işçilik alacakları arasında sayılmamaktaysa da, Kurum uygulamasında işe başlatmama tazminatı tutarının prime tabi tutulmayacağı kabul edilmektedir. Bu kabulün geri planında ise işe başlatmama tazminatının, ücret niteliği taşıyan bir kazanç durumunda olmaması ve işe başlatılmayan sigortalının, sigortalılık niteliğinin ortadan kalkması hususları yer almaktadır³⁵. Doktrinde hâkim görüş tarafından da, işe başlatmama tazminatının, ücret niteliğinde bir ödeme niteliği taşımamasından hareketle, prim matrahına dâhil edilmemesi gerektiği belirtilmektedir (Güzel vd., 2024: 274-275; Tuncay vd., 2023: 180; Şakar, 2024: 242; Caniklioğlu, 2019: 536-537; Kar, 2024: 1208; Yılmaz, 2019: 468; Mülâyim, 2023: 564; Özdamar, 2009: 318).

Kurum uygulamasında, kötü niyetli fesih sonucunda işçinin işyeri ile hukuki bağı sona erdiğinden, işçiye ödenen kötüniyet tazminatının³⁶ da prim matrahına dâhil edilmeyeceği öngörülmektedir³⁷. Ayrıca doktrinde ayrımcılık tazminatı³⁸ ile

bu döneme ilişkin iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası prim borcundan sorumlu olup, bu borcu kuruma ödemesi gerekir.” şeklinde yorumlanmaktadır. Y10HD, 1.2.2007, E. 2006/12679, K. 2007/1436 (<https://www.lexpera.com.tr>). Kararı yerinde bulan görüş için bkz. Caniklioğlu, 2019:533.

³⁴ Söz konusu hüküm uyarınca; *“İşçinin işe iadesi için kesinleşen mahkeme veya özel bakem veya arabuluculuk kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere başvurmuş olması kaydıyla, işe başlatılsın veya başlatılmasın bu nitelikteki işçilere çalıştırılmayan süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar, akdin fesbedildiği aydan başlanılarak ilgili ayların prime esas kazançlarına dahil edilerek işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler kesilir ve bu süreler hizmetten sayılır. İşçi işe başlatıldığında bildirim süresine ait ihbar ücreti ile kıdem tazminatının peşin olarak ödenmesi halinde bu ödeme işçiye ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer alacaklarından mahsup edilir. Kanunun 80 inci maddesi uyarınca bildirim süresine ait ihbar ücret ile kıdem tazminatının prime tabi tutulmaması nedeniyle işçiye işe başlatılması halinde ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları mahsup edilmemiş haliyle prime tabi tutulur ve bu süreler prim ödeme gün sayısından sayılır.”* Yönetmelik hükmünün Kanun'a aykırılık oluşturduğu yönünde Mülâyim, 2023: 568.

³⁵ 2020/20 sayılı Genelge uyarınca; *“İşçiyi başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmayan işverence işçiye ödenen ve mahkeme veya özel bakemce belirlenen en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminatın, niteliği itibarıyla ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması ve işe başlatılmayan sigortalının sigortalılık niteliğinin de kalmaması nedeniyle anılan tazminat tutarı prime tabi tutulmayacaktır.”* (s. 81).

³⁶ İş Kanunu m. 17/6 uyarınca; *“...18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.”*

³⁷ 2020/20 sayılı Genelge, s. 88. Genelge ile aynı yönde Güzel vd., 2024: 275; Tuncay vd., 2023: 180; Sümer, 2022: 113; Şakar, 2024: 248.

sendikal tazminatın³⁹ da, prime esas kazançlardan olmadığı belirtilmektedir (Tuncay vd., 2023: 180; Sözer, 2023: 219; Sümer ve Kayırgan, 2023: 345; Karabacak, 2017: 25; Mülâyim, 2023: 564)⁴⁰.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bakiye süre tazminatının da prime esas kazançlardan olmadığı yönünde hüküm kurmaktadır. Yüksek Mahkemeye göre, “İşçinin iş görme edimini ifa edememesinin, işverenin temerrüdünden kaynaklanması durumunda, sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir. Bakiye süre ücreti eylemli bir çalışmanın karşılığı olmadığından 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesinde öngörülen özel faiz uygulanmaz ve bu ücretlere ilişkin olarak sigorta primi ödenmesi gerekmez.”⁴¹

Prim Matrahı Açısından Tazminatların Ayırıştırılması Gerekliliği

Genel Olarak

Türk kanun koyucusu, sorumluluk hukukunda yalın bir anlatımı tercih etmektedir. Örneğin mehzaz İsviçre Borçlar Kanunu’nda sorumluluk hukukuna ilişkin benimsenen *Schadensersatz* (telafi edici tazminat), *Genugtuung* (manevi tazminat) ve *Entschädigung* (zarardan bağımsız ödemeler) şeklindeki terminoloji, Türk

³⁸ İş Kanunu m. 5/son uyarınca; “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir...”

³⁹ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25’e göre; “İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (f. 4). Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle fesbedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir... (f.5).”

⁴⁰ Yargıtay’ın görece eski tarihli bir kararına göre de, “Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi ücret niteliğinde olmayan tazminat alacaklarında net tutar bulunurken, 5510 sayılı yasanın 80. maddesi uyarınca % 14 oranında sosyal güvenlik primi ve % 1 oranında işsizlik sigortası kesintisi yapılmaz, sadece vergi kesintisi yapılır.” (Y9HD, 5.9.2012, E. 2011/48488, K. 2012/27544 (Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/2).

⁴¹ Y9HD, 25.3.2021, E. 2020/9011, K. 2021/6982; Y9HD, 17.2.2021, E. 2020/5734, K. 2021/4067 (<https://www.lexpera.com.tr>). Yüksek Mahkeme ile aynı yönde Göktaş, 2020: 259; Urhanoglu, 2022: 95.

hukukunda tek bir terimle karşılanmaktadır: tazminat. Bu tercih, Türk hukukunda tazminat kavramına, birbirinden farklı hukuki niteliğe sahip pek çok nakdi ödemeyi kuşatıcı bir anlam kazandırmaktadır.

Esasında prime esas kazanç anlayışı bakımından farklı hukuki niteliğe sahip olan nakdi ödemelerin tek bir kavramla ifade edilmesi, önemli bir soruna neden olmaz. Zira sosyal sigortalar hukukunda bir kazancın prime tabi tutulabilmesi için, ilgili kazanç ile iş görme edimi arasında nedensellik (illiyet) bağının bulunması gerekir (Zieglmeier, 2024: Rn. 33). Ancak elbette nedensellik bağının doğrudan kurulması zorunlu değildir (Zieglmeier, 2024: Rn. 33); bu anlamda bir alacağın, prime esas kazanç olarak kabul edilmesi için muhakkak iş görme ediminin sinallagması (işin karşılığı) olması gerekmez (Stauffer, 1997: 526; von Koppenfels-Spies, 2023: Rn. 6). İş görme edimi ile doğrudan bağlantı içerisinde olmamakla beraber işçinin çalışmış olmasının karşılığı olan ödemeler (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 618; von Koppenfels-Spies, 2023: Rn. 5) açısından da, prime esas kazanç içerisinde değerlendirilebilmesi için yeterli nedensellik bağının bulunduğu söylenebilir (Zieglmeier, 2024: Rn. 33; von Koppenfels-Spies, 2023: Rn. 5). Nitekim yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti veya ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi iş görme ediminin doğrudan karşılığı olmayan sosyal anlamda ücretler (Güzel vd., 2023: 259; Tuncay vd., 2023: 173; Caniklioğlu, 2019: 528; Öztürk, 2016: 166) ile makam zammı, eleman temininde güçlük zammı, yıpranma tazminatı (Güzel vd., 2023: 259; Tuncay vd., 2023: 173; Sümer, 2022: 109; Sümer ve Kayırgan, 2023: 336) gibi ödemelerin prime esas kazanç kapsamında yer alması da bu hususu doğrular. O hâlde denilebilir ki bir işçilik alacağının prime esas kazanç olarak kabul edilebilmesi için istihdam edilme ile arasında belli ölçüde bir neden sonuç ilişkisinin bulunması; başka bir deyişle işçilik alacağının ekonomik anlamda iş olarak değerlendirilen bir faaliyetin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak elde edilmesi gerekir (Stauffer, 1997: 526)⁴².

İş hukukundaki tazminatlar, hukuki kaynağı iş sözleşmesi olmasından ötürü işçilik alacağı niteliği taşımasına rağmen, iş görme edimi ile bağlantılı olarak elde edilen kazançlardan değildir; bu ödemeler, işçinin uğradığı bedensel ve kişisel zararların giderilmesi, işverenin cezalandırılması⁴³ yahut fedakârlığın denkleştirilmesi gibi amaçlarla öngörülmüş, ekonomik faaliyetin yerine getirilmesinden bağımsız ödemelerdir. Dolayısıyla tazminatlar ile istihdam edilme arasında, tazminatların prim matrahına dâhil edilmesini sağlayacak ölçüde bir nedensellik bağı kurulmaz. Bu açıdan prime esas alınan işçilik alacaklarının kapsamını genişletme eğiliminde olan Kanun uygulamasında tazminatların prim matrahından hariç tutulmasının, sosyal sigortalar hukukunun ruhuna uygun olduğu söylenebilir.

⁴² Vergi hukuku açısından aynı yönde bkz. Oelmaier, 2024: Rn. 101.

⁴³ İşe başlatmama tazminatı yönünden bkz. Caniklioğlu, 2019: 535.

Bununla birlikte iş hukukunda, istisnai olarak ücret karakteri taşıyan tazminatlarla karşılaşılır. Söz konusu nakdi ödemelerin, ikincil yükümlülük niteliği taşımalarından ötürü hukuki açıdan tazminat oldukları şüphesizdir. Ancak bu tazminatlar, işçinin elde edemediği ücretin karşılığını oluşturmaları yönüyle diğer tazminatlardan ayrılır. Bu durum anılan tazminatların, melez (hibrit) yaptırımlar olduğunu gösterir ve bu melez işçilik alacakları, prime esas kazanç anlayışında benimsenen ücret - ücret dışı ödeme şeklindeki katı ayrıma tam olarak uymaz.

İş Hukukunun Melez (Hibrit) Yaptırımları: Ücret Karakteri Taşıyan Tazminatlar

Ücret ile Tazminat Kavramları Arasındaki Ayrım

Türk iş hukukunda maddi tazminatın türleri açısından yalnızca nakden tazmin geçerlidir⁴⁴ ve bu durum, ücret ile tazminat kavramlarını pratikte birbirine oldukça yakınlaştırmaktadır. Gerçekten de, pratik açıdan gerek ücret gerekse tazminat, işçiye ödenen bir miktar paradan ibarettir. Bu bağlamda ücret ile tazminat kavramlarını birbirinden ayırt eden husus, aslında neyin karşılığı olarak ödendikleridir. Genel mahiyetiyle ücret, işin karşılığı olarak ödenen bir miktar parayken; tazminat, işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlâl etmesinin karşılığı olarak ödenen bir miktar paradır.

Borç ilişkisinden doğan yükümlülükler, çeşitli açılardan ayrıma tabi tutulabilir. Bu ayrımlardan birisini de, birincil yükümlülükler-ikincil yükümlülükler ayrımı oluşturur (Bachmann, 2022: Rn. 32; Eren, 2024: 30; Civan, 2021: 5). Anılan ayrım doğrultusunda birincil yükümlülükler ile kastedilen, taraflarca kararlaştırılan yahut tipik sözleşmeye özgü tüm yükümlülüklerdir (Mansel, 2023: Rn. 10; Bachmann, 2022: Rn. 32; Eren, 2024: 30; Civan, 2021: 6). Bu anlamda borç ilişkisinden doğan asli edim yükümlülükleri, yan edim yükümlülükleri ve yan yükümlülüklerin tamamı, birincil yükümlülük teşkil eder (Eren, 2024: 30). İkincil yükümlülükler ise, birincil yükümlülüklerin ihlâli hâlinde ortaya çıkan yükümlülüklerdir. Bu anlamda tazminat yahut daha önce ifa edilen edimlerin iadesi gibi yükümlülükler, borç ilişkisinden doğan ikincil yükümlülük niteliği taşır (Mansel, 2023: Rn. 10; Eren, 2024: 30).

Birincil yükümlülükler olmaksızın taraflar arasındaki ilişkinin, borç ilişkisi olarak nitelendirilmesi mümkün olmaz. Bu bakımdan birincil yükümlülükler, borç ilişkisinin doğasına içkindir ve kurulmasıyla beraber doğan yükümlülüklerdir (Mansel, 2023: Rn. 10; Bachmann, 2022: Rn. 32). Buna karşılık ikincil

⁴⁴ Maddi tazminatın fonksiyonu, zararın aynen ya da nakden telafi edilmesidir. Bu bakımdan maddi tazminatın türleri aynen tazmin ile nakden tazmin olarak ikiye ayrılır. Detaylı bilgi için bkz. Eren, 2024: 886 vd.

yükümlülükler, ancak birincil yükümlülüklerin ihlâli hâlinde ortaya çıkar. Başka bir deyişle ikinci yükümlülüklerin doğması, birincil yükümlülüklerin ifasında, ifa engeli olarak adlandırılan (*imkânsızlık, temerrüt, sözleşmenin müspet ihlâli*) bir aksaklığın yaşanmasına bağlıdır (Bachmann, 2022: Rn. 32; Eren, 2024: 30; Civan, 2021: 6). Borç ilişkisinden doğan birincil yükümlülükler gereği gibi ifa edildiği müddetçe ikinci yükümlülükler söz konusu olmaz.

Birincil yükümlülük - ikinci yükümlülük ayrımı doğrultusunda, ücret, iş sözleşmesinden doğan birincil yükümlülük niteliği taşır; tazminat ise ikinci yükümlülük hüviyetini sahiptir. Dolayısıyla ücret ödeme borcunun doğması için borç ilişkisinin ifasına başlanması yeterlidir; buna karşılık tazminat yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için öncelikle birincil yükümlülüğün ihlâl edilmesi, başka bir deyişle sorumluluğa yol açan bir sözleşme ihlâlinin bulunması gerekir.

Tazminatın Ücret Karakteri Taşımaması

Ücretin birincil yükümlülük, tazminatın ise ikinci yükümlülük taşımaması, aralarındaki ilişkinin tespitini gerektirir. Genel mahiyette ikinci yükümlülüklerin, birincil yükümlülükler ile ilişkisi iki türlü olabilir. İlk olarak ikinci yükümlülükler, ihlâl edilen birincil yükümlülüğün yerini alabilir. Bu husus, aynen ifa yerine tazminat olarak karşımıza çıkar (Bachmann, 2022: Rn. 33). Örneğin işverenin koruma ve gözetme borcunu ihlâl etmesinden dolayı iş kazasına uğrayan işçinin gördüğü maddi ve manevi zararların tazmini yükümlülüğünde, işverenin koruma ve gözetme borcunun yerini, tazmin yükümlülüğü alır. Bazı durumlarda ise ikinci yükümlülük, ihlâl edilen birincil yükümlülüğün yanı sıra bulunur. Burada bir yandan birincil yükümlülüğün aynen ifası, diğer yandansa ikinci yükümlülük talep edilebilir. Sözgelimi işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi hâlinde ikinci yükümlülük olan temerrüt faizi, birincil yükümlülük olan ücret alacağı ile beraber talep edilebilir (Bachmann, 2022: Rn. 33).

İşverenin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu, ücret ödeme borcudur. Ücret, temel ücret ile ücret eklerinden oluşur. İş Kanunu m. 32/1 uyarınca, temel ücretin, muhakkak para şeklinde ödenmesi gerekir. Ücret eklerinin aynen ödeneceğinin kararlaştırılması mümkünse de, gerek işverenden kaynaklanan nedenlerle gerekse işçinin haklı gerekçelerinden ötürü aynı olarak ödenememesi hâlinde para olarak ödenebileceği kabul edilir (Mollamahmutoğlu, 2022: 645). Bu durum cins borcu yahut parça borcu olarak⁴⁵ kararlaştırılması mümkün olan ücret eklerinin de nihayetinde bir para borcuna dönüşeceğini gösterir.

Temel ücretin her durumda para borcu niteliği taşımaması, ücret eklerinin ise nihayetinde para borcuna dönüşmesi, ücret ödeme borcunun her zaman ve her durumda ifa edilmesini mümkün kılar. Zira para borcu açısından da, “tür yok

⁴⁵ Parça borcu ve cins borcu ayrımı hakkında Eren, 2024: 114 vd.

olmaz” ilkesi geçerlidir. Bu bağlamda ücret ödeme borcu açısından -kural olarak- imkânsızlık hükümleri uygulanamaz (Eren, 2024: 1180). Dolayısıyla iş sözleşmesinin gerek devamı süresince gerekse sona ermesinden sonra işçi, ücret alacağının aynen ifasını talep edebilir ve işveren, cebri icra marifetiyle para borcunu aynen ifaya zorlanabilir.

İşverenin ücret ödeme borcunu cebri icra marifetiyle aynen ifaya zorlanabilmesi kural olarak ücret niteliğindeki borcun yerini tazmin yükümlülüğünün almasını engeller. Bu anlamda daha önce değinilen temerrüt faizi örneğinde olduğu gibi ikincil yükümlülük olarak tazmin yükümlülüğü ücret borcunun yanı sıra bulunabilirse de, ücret borcu, tazmin yükümlülüğüne dönüşmez. Bu bakımdan ücret kavramı ile tazminat kavramı, esasında, birbirini dışlayan iki kavramdır. Buna rağmen iş hukukundaki bazı nakdi ödemelerin hem tazminata hem de ücrete ilişkin özellikleri bünyesinde barındırdığı görülür. Bunun ise temelde iki sebebi bulunur; ya ücret ödeme borcu, içerdiği spesifik ifa modalitesinden dolayı imkânsızlaşır ya da işverenin sözleşmeden doğan birincil yükümlülüğünü ihlâlinin ancak ücret tutarında bir nakdi ödeme ile giderilebileceği varsayılır.

Sözleşme tarafının, sözleşmeden doğan borcunu, taraflarca kararlaştırılan yahut kanunda öngörülen esaslara uygun şekilde yerine getirmesi gerekir (Eren, 2024: 1039; Keskin, 2007: 210). Bu bakımdan borcun gereği gibi yerine getirilmesi kavramı, yalnızca borcun içeriği ile sınırlı bir anlama sahip değildir; aynı zamanda “ifa modaliteleri” olarak adlandırılan, ifanın tarafları⁴⁶, yeri⁴⁷ ve zamanı⁴⁸ gibi ifa unsurlarını da içerir (Eren, 2024: 1039; Keskin, 2007: 210). Dolayısıyla borcun ifa ile sona ermesi kural olarak borcun içeriğinin, o borca özgü tarzda ifası ile mümkün olabilir.

İş ilişkisi içerisinde bazı ücret borçlarının ancak belli bir şekilde yerine getirilmesi mümkündür. Bunlar açısından kanun koyucunun, ek bir ifa modalitesi geliştirdiği söylenebilir ve bu ek ifa modalitesine uygun şekilde yerine getirilmediği müddetçe ücret borcunun gereği gibi ifa edildiği söylenemez. Ücret ödeme borcunun içeriği imkânsızlaşmasa da, ifa modalitesine uygun şekilde ifası imkânsızlaşabilir ve bu durum, ücret ödeme borcunun da imkânsızlaşmasına yol

⁴⁶ İş Kanunu m. 32/1 uyarınca, ücret ödeme borcu üçüncü kişiler tarafından da yerine getirilebilir.

⁴⁷ Ücret ödeme borcunun ifa yeri İş Kanunu m. 32/2’de, “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.” şeklinde belirlenmiştir.

⁴⁸ İş Kanunu m. 32/5 gereğince, “Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.”

açar. Bu takdirde artık ücret ödeme borcu yerini, ikincil yükümlülük niteliği taşıyan bir nakdi ödemeye bırakır. Bu nakdi ödemenin amacı, gereği gibi ifası imkânsızlaşan ücret alacağından dolayı işçinin uğradığı kaybın telafi edilmesidir. Ancak bu durum, yapılan ödemenin birincil yükümlülük değil de, ikincil yükümlülük niteliği taşıdığı gerçeğini değiştirmez. Zira ifa modalitesine uygun ifa mümkün olduğu müddetçe, nakdi ödemenin talep edilmesi söz konusu olmaz; ikincil yükümlülük ancak ifa modalitesine uygun ifanın imkânsızlaşmasıyla talep edilebilir hâle gelir.

Bazı durumlarda ise işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüğü, aslında ücretin ödenmesi değildir. Ancak sözleşmeden doğan yükümlülüğün ifasının imkânsız hâle gelmesiyle, işveren ortaya çıkan ifa engelinden ötürü ücret miktarında bir ödemedan sorumlu tutulur. Bu gibi durumlarda işverenin sorumlu tutulduğu ücret tutarında ödeme, doğrudan ücret kaybını telafi etmeyi amaçlamaz. Zira işçinin doğrudan doğruya malvarlığında ücret tutarında bir yoksun kalınan kâr söz konusu değildir. Buradaki kabul, sözleşme ihlâlinin yarattığı kaybın ancak ücret tutarında bir ödeme ile giderilebilecek olmasıdır. Yine de bu kabulden hareketle sözleşme ihlâlinin ücret tutarında bir kayba yol açtığı ve nakdi ödemenin de dolaylı olarak ücret kaybını telafi etmeye yöneldiği söylenebilir. Bu takdirde de yapılan ödeme, ücreti andırmasına ve ücret tutarında olmasına rağmen ikincil yükümlülük teşkil eder. Zira birincil yükümlülük yerine getirildiği yahut birincil yükümlülüğün yerine getirilmesi mümkün olduğu müddetçe, işveren bu nakdi ödemedan sorumlu tutulamaz.

Bu açıklamalardan hareketle denilebilir ki ücret karakteri taşıyan tazminat kavramı ile doğrudan yahut dolaylı olarak ücret kaybının telafisini amaçlayan ve ücretin ikamesini teşkil eden ikincil yükümlülükler kastedilir. Bu soyut tanımın somutlaştırılması amacıyla iş hukuku mevzuatında yer alan ücret karakteri taşıyan bazı tazminatlara değinilebilir.

Türk iş hukukunda ücret karakteri taşıyan tazminatların en önemli örneğini, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağı oluşturur. İşçiye, çalışma yılı içerisinde çalışmış olmasından dolayı belirli bir zaman aralığı içerisinde yıllık ücretli izin hakkı tanınır (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1382; Çelik vd., 2023: 819). Yıllık izin ücreti, ücret niteliği taşımasına rağmen, izin hakkından bağımsız olarak düşünülemez. Zira yıllık izin ücreti ödeme borcunun gereği gibi ifası, işçiye belli bir süre izin kullandırılmasına bağlıdır. Dolayısıyla yıllık izin ücreti açısından, işçiye izin kullandırılması bir ifa modalitesi teşkil eder ve işçiye dinlenme hakkı tanınmaksızın salt izin süresine ait ücretin ödenmesi hâlinde, yıllık izin ücreti ödeme borcu ifa edilmiş sayılmaz⁴⁹. Kural olarak yıllık ücretli izin hakkının, hak edildikten sonraki

⁴⁹ Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihadında bu husus; "yılılık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu bakıdan

çalışma yılı içerisinde kullanılması gerekirse de, iş sözleşmesi devam ettiği sürece, daha önceki yıllarda hak edilen izinlerin daha sonraki çalışma yıllarında kullanılması da mümkündür (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1403-1404; Süzek ve Başterzi, 2024: 919; Çelik vd., 2023: 828; Sümer ve Kayırgan, 2024: 725)⁵⁰. Buna karşılık iş sözleşmesinin sona ermesiyle beraber işçiye dinlenme hakkı tanınması fiilen imkânsız hâle gelir ve yıllık izin ücretinin ifası imkânsızlaşarak, bu borç yerini kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağına bırakır⁵¹. İş Kanunu m. 59’da bu husus; “İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.” şeklinde düzenlenmektedir. Bu durum kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağının, yıllık ücretli izin verme yükümlülüğünün ihlali hâlinde doğan bir ikincil yükümlülük niteliği taşıdığını gösterir. Aynı doğrultuda olmak üzere Yargıtay’ın istikrar kazanmış içtihadında da kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağı, geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilmemekte ve iş hukukundaki tazminatlara ilişkin genel yaklaşım çerçevesinde kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağına yasal temerrüt faizi uygulanmaktadır⁵².

vazgeçilmez.” şeklinde ifade edilmektedir. Örnek mahiyetinde bkz. Y9HD, 6.3.2024, E. 2024/989, K. 2024/4230; Y9HD, 27.2.2024, E. 2023/20341, K. 2020/3649; Y9HD, 27.2.2024, E. 2023/20343, K. 2024/3650 (<https://www.lexpera.com.tr>). Konuyu daha ayrıntılı değerlendiren bir karara göre de; “Somut uyuşmazlıkta; davacı iş ilişkisi devam ederken eldeki dava ile izin alacağını talep etmiştir. Bu alacağın dayanağı olan yıllık ücretli izin hakkı, iş ilişkisinin sona ermesi halinde izin ücretine dönüşmektedir. Bu bağlamda işçi, iş ilişkisi (sözleşmesi) devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz. Yukarıda da değinildiği üzere yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devam sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. Velhasıl bu hakkın niteliğinden ve düzenleniş biçiminden kaynaklı olarak aksi yöndeki bireysel veya toplu iş sözleşmeleri düzenlemeleri de geçerli kabul edilemez.” (Y9HD, 24.11.2020, E. 2016/32079, K. 2020/16628 (<https://www.lexpera.com.tr>)).

⁵⁰ Benzer şekilde yıllık iznin kanuna aykırı bölünmesine rağmen eylemli bir şekilde kullanılması hâlinde de, yıllık ücretli izin hakkının kullanıldığının kabul edilmesi gerekir (Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 579).

⁵¹ Bir Yargıtay kararında bu husus, “İşverenin işçiyi yıllık ücretli izne çıkarma borcu fesihle birlikte paraya dönüşür...” şeklinde hüküm altına alınmıştır (Y9HD, 16.12.2020, E. 2017/11851, K. 2020/18897 (<https://www.lexpera.com.tr>)).

⁵² Yargıtay’ın istikrar kazanmış içtihadına göre; “Dairemiççe, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizle karar verilemeyeceği kabul edilmiştir...O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.” Y9HD, 24.11.2020, E. 2016/32079, K. 2020/16628 (<https://www.lexpera.com.tr>). Benzer yönde örnek mahiyetinde kararların künyesi için bkz. Y9HD, 20.12.2021, E. 2021/12455, K.

Kullandırılmayan yeni iş arama izni ücreti alacağı⁵³ da, ücret karakteri taşıyan bir tazminattır⁵⁴. Sözleşmenin hangi taraf bakımından feshedildiğinin önemi olmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshi hâlinde işçiye yeni iş arama izni tanınması ve yeni iş arama izni süreleri için işçiye çalışmamasına rağmen ücret ödenmesi gerekir (Mollamahmutoglu vd., 2022: 947; Süzek ve Başterzi, 2024: 557; Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 662). Dolayısıyla yıllık ücretli izin hakkında olduğu gibi yeni iş arama izni ücreti ödeme borcunun da gereği gibi ifa edildiğinin söylenebilmesi için işçiye serbest zaman tanınması suretiyle ödemenin yapılması gerekir. Oysa bildirim süresinin sona ermesiyle beraber işçiye serbest zaman tanınması fiilen mümkün olmaz ve artık yeni iş arama izni ücreti, kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağına dönüşür. Bu durum kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağının da ikincil yükümlülük niteliği taşıdığını gösterir. Bu nedenledir ki yeni iş arama izni alacağını ödemede temerrüt hâlinde mevduata uygulanan en yüksek faizin değil, yasal faizin uygulanması gerekir (Ocak, 2018: 1068; Sümer ve Kayırgan, 2024: 695; Aksi yönde Mollamahmutoglu vd., 2022: 954).

Kimi durumlarda fazla çalışma ücreti, ücret niteliğini kaybederek tazminat niteliği kazanır. Kural olarak fazla çalışma ücreti, işçinin haftalık kanuni çalışma süresini aşan çalışmasının karşılığıdır ve işin karşılığı olmasından ötürü, ücret niteliğini haizdir. Bununla beraber bazı durumlarda, fazla çalışma ücreti, işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüğünün imkânsızlaşması nedeniyle hükmedilen bir alacak hüviyeti taşıyabilir. Bu anlamda örneğin fazla çalışmasının karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman⁵⁵ kullanmayı⁵⁶ talep eden işçinin sözleşmesinin,

2021/16666; Y9HD, 2.11.2020, E. 2016/30406, K. 2020/14281; Y9HD, 15.10.2020, E. 2016/25817, K. 2020/12037 (<https://www.lexpera.com.tr>).

⁵³ İş Kanunu m. 27 uyarınca; “Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir (f. 1). Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden en fazla üç güne rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır (f. 2). İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.”

⁵⁴ Kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağının ücret olduğu yönünde bkz. Mollamahmutoglu vd., 2022: 954. Geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilemeyeceği yönünde bkz. Ocak, 2018: 1068; Sümer ve Kayırgan, 2024: 695.

⁵⁵ Serbest zaman kullanımı yalnızca olağan nedenlerle fazla çalışma için geçerli olup, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ile olağanüstü nedenlerle fazla çalışma açısından işçiye fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir. Bkz. Mollamahmutoglu vd., 2022: 1320.

⁵⁶ Örneğin İş Kanunu’na tabi işçiler açısından “Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz

serbest zaman kullandırılmadan önce sona ermesi hâlinde fiilen, serbest zaman kullanma talebinin üzerinden altı ay geçmesi⁵⁷ hâlinde ise hukuken, serbest zaman kullandırma yükümlülüğü imkânsızlaşmıştır. Bu takdirde kullandırılmayan serbest zamanın yerine fazla çalışma ücretine hükmedilir (Süzek ve Başterzi, 2024: 889-890; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1322) ve artık fazla çalışma ücreti, işin karşılığını oluşturmaz; serbest zaman kullandırma yükümlülüğünün ihlâlinden doğan bir sorumluluk sonucudur. Benzer şekilde denkleştirme uygulamasına⁵⁸ gidilen bir işyerinde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra çalışma süreleri denkleştirilmeden iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde hükmedilen fazla çalışma ücreti (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1277; Süzek ve Başterzi, 2024: 835) de ikincil yükümlülük olarak, ücret niteliğini yitirerek ücret karakteri taşıyan tazminata dönüşmüştür.

5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Ücret Karakteri Taşıyan Tazminatların Durumu

Ücret karakteri taşıyan tazminat şeklinde bir kavramlaştırma gerek 5510 sayılı Kanun'da gerekse Kanun uygulamasında yapılmamaktadır. Bununla beraber yukarıda değinilen ücret karakteri taşıyan tazminatların, prime esas kazançlar arasında değerlendirildiği görülmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 97/2(b) hükmünde, açıkça, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağının prim matrahına dâhil edileceği öngörülmektedir. İlgili hükme göre; *“Sigortalıların hak kazanç da kullanmadıkları yıllık izin sürelerine ait ücretlerin hizmet akdinin feshinden sonra ödenmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 59 uncu maddesine göre bu nitelikteki yıllık izin sürelerine ilişkin ücretler akdin feshedildiği tarihte hak kazanıldığı nazara alınarak, akdin feshedildiği ayın kazancına dahil*

dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.” (m. 41/4-5).

⁵⁷ *“Somut uyuşmazlıkta, işveren, davacının 2010 yılı ve öncesinde yaptığı fazla çalışmaların karşılığı olarak re'sen belirlediği serbest zamanı, davacı işçinin talebi olmadan ve 6 aylık süre geçtikten ve dava açıldıktan sonra kullandırmıştır. Bu sebeple serbest zaman sürelerinin fazla çalışma alacağından mahsubu yapılamaz.”* Y9HD, 16.11.2015, E. 2014/20593, K. 2015/32262 (<https://www.lexpera.com.tr>).

⁵⁸ İş Kanunu m. 63/2 uyarınca; *“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.”*

edilerek prime tabi tutulur.”

Kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağı kadar açık bir düzenlemeye konu olmamakla beraber 2020/20 sayılı Genelge'den hareketle, yeni iş arama izninin kullanılmış olup olmamasından bağımsız olarak, yeni iş arama izni alacağının da, prime esas alınacağının kabul edildiği söylenebilir. Nitekim söz konusu Genelge uyarınca; *“Ancak, işçiye bildirim süresince iş araması için belli bir süre izin verilmesi İş Kanununun gereği olup, bu süre zarfında işçi-işveren arasındaki hukuki bağ sona ermediğinden bildirim süresi içinde işçinin aldığı ücretler prime esas kazançta da dâhil edilecektir.”*

Fazla çalışma ücreti ise birincil yükümlülük-ikincil yükümlülük şeklinde bir ayırım yapılmaksızın, ücret kavramı içerisinde kabul edilerek, prim kesintisine tabi tutulmaktadır (Güzel vd., 2023: 529; Şakar, 2024: 241; Sümer, 2022: 109; Uşan, 2009: 134; Özdamar, 2009: 316; Karabacak, 2017: 13; Mülâyim, 2023: 560).

Bu somut örneklerden hareketle 5510 sayılı Kanun uygulamasında, ücret karakteri taşıyan tazminatların; ücret - ücret dışı ödeme ayırımında, ücret kapsamında değerlendirilmesinin ve prim matrahına dâhil edilmesinin gerektiği söylenebilir.

Bakiye Süre Tazminatının Prim Matrahına Dâhil Edilmesi

Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin hüküm ve sonuçları, TBK m. 438'de düzenlenmektedir⁵⁹. Söz konusu hükümden belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin üç sonucunun olduğu anlaşılr. Öncelikle haksız fesih beyanı, muhatabına ulaşmasıyla beraber sözleşmeyi derhâl sona erdiren etki gösterir (Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 337c, N. 2; Staehelin, 2014: Art. 337c, N. 5; Koller, 1995: 1265). İkinci olarak, sözleşmenin kararlaştırılan vadeden önce sona ermesinden ötürü işçinin uğradığı zarar, tazminat (bakiye süre tazminatı) yoluyla telafi edilir. Son olarak hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde bulundurarak, işçinin uğradığı zarardan bağımsız (Herger, 2018: 10) bir tazminata (haksız fesih tazminatı) hükmedebilir.

Haksız feshin iki sonucunun sosyal sigorta ilişkisi üzerindeki etkisinin kolaylıkla ortaya konulması mümkündür. İlk olarak 5510 sayılı Kanun m. 9/1(a)'da

⁵⁹ İlgili hükme göre; *“İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresince; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”*

kullanılan; “Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.” şeklindeki kesin ifade, haksız feshin, sigortalılık ilişkisini de sona erdireceğini gösterir. Diğer yandan haksız fesih tazminatının, işçinin uğradığı zarardan bağımsız bir tazminat olması, haksız fesih tazminatı ile istihdam edilme arasında, tazminatın prim matrahına dâhil edilmesini sağlayacak ölçüde bir nedensellik bağının kurulması engeller. Bu açıdan haksız fesih tazminatı, prime esas alınmaz (Streiff vd., 2012: Art. 337c, N. 15; Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 337c, N. 12; Stauffer, 1997, 531-532; Kaelin, 2023: 11).

Bakiye süre tazminatının prim matrahı ile ilişkisinin ise kanaatimizce tartışılması gerekir. Zira bu tazminat ikincil yükümlülük niteliğinde olmakla birlikte (Stauffer, 1997: 523; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 346), diğer ücret karakteri taşıyan tazminatlar gibi işçinin uğradığı ücret kaybının telafi edilmesini amaçlar (Stachelin, 2014: Art. 337c, N. 7; Koller, 1995: 1266; Alpagut, 2022: 1756; Göktaş, 2020: 258). Bakiye süre tazminatının, Kanun’daki düzenleniş tarzı da bu hususu doğrular: “İşveren baklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, [...] belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işte elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.”

Görüldüğü gibi bakiye süre tazminatının hesabında, işçinin başka bir işten elde ettiği gelir ile bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin indirilmesi, bakiye süre tazminatının, gerçek manada ücret kaybını telafi etmeyi amaçladığını gösterir (Stauffer, 1997: 523; Herger, 2018: 9). Bakiye süre tazminatının bu özelliği, işçinin gerçek zarara uğramasından bağımsız olarak hükmedilen ihbar tazminatından farklı olan yönünü oluşturur. Bu nedenle ihbar tazminatının prime esas alınmayan işçilik alacaklarından olması, bakiye süre tazminatının prim matrahına dâhil edilmemesi için yeterli bir gerekçe teşkil etmez.

Ücret Karakteri Taşıyan Tazminat Olarak Bakiye Süre Tazminatı

Genel Olarak

Bakiye süre tazminatının ücret karakteri taşıyan tazminat olarak kabulü için öncelikle haksız fesih hâlinde işverenin ücret ödeme borcunun neden imkânsızlaştığı üzerinde durulabilir. Kanaatimizce bu hususun, iş sözleşmesinin, sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olması üzerinden açıklanması mümkündür. Şöyle ki, ahde vefa ilkesi uyarınca her sözleşme, tarafları açısından, sözleşmenin

kurulma amacı doğrultusunda belli haklı menfaatler yaratır. Sürekli borç ilişkilerinin kurulmasındaki önemli bir amaç, esnek olmakla birlikte istikrarlı bir hukuki ilişki yaratılmasıdır. Zira sürekli borç ilişkileri ancak, sözleşme taraflarının, birbirlerine, sözleşmenin uzun süresi boyunca her an ifaya hazır olacaklarına ve ortaya çıkabilecek ani zorlukların üstesinden gelmek için gerekli çabayı göstereceklerine güvenmeleri hâlinde kurulabilir (Gauch, 1968: 189). Nitekim iş sözleşmesi taraflarının taşıdığı güven, sözleşmeye, belirli yahut belirsiz bir zaman boyunca süren ve değişikliğe meyilli bir sözleşme karakteri kazandırır.

Sürekli borç ilişkilerinin esnek olmakla beraber istikrarlı yapısı, taraflarında, edimin ifasının ve dolayısıyla sözleşmenin devam edeceğine dair haklı bir beklenti yaratır. Başka bir deyişle sürekli borç ilişkilerinde tarafların, sözleşmenin devamlılığına ilişkin korunması gereken haklı menfaatleri bulunur (Oetker, 1994: 283). Söz konusu devamlılık menfaati, sürekli borç ilişkisi içerisinde önemli bir yükümlülüğe kaynaklık eder: sürekli ifa yükümlülüğü (Oetker, 1994: 319).

Sürekli ifa yükümlülüğü, tüm sürekli borç ilişkileri için olduğu gibi iş sözleşmesi açısından da birincil yükümlülük niteliği taşır. Bu açıdan diğer birincil yükümlülükler gibi iş sözleşmesine içkindir ve sözleşmenin kurulmasıyla kendiliğinden doğar. Öte yandan sürekli ifa yükümlülüğü, iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüklerini şekillendirici etki de gösterir. İş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülükleri, sürekli ifa yükümlülüğü sayesinde anlam kazanır ve bu nedenle sürekli ifa yükümlülüğünden bağımsız olarak düşünülemez (Oetker, 1994: 319). İşçinin bağımlı olarak iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ancak sürekli ifa yükümlülüğü çerçevesinde yerine getirilebilir. Sürekli ifa yükümlülüğünün bu etkisi, zamanı, iş sözleşmesinin unsurlarından birisi hâline getirir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 331). Bu husus, TBK m. 393/1'de, "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*" şeklinde düzenlenir.

Sürekli ifa yükümlülüğü, sözleşme varlığını sürdürdüğü müddetçe yerine getirilmekle amacını gerçekleştirir (Gauch, 1968: 7). Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinde sürekli ifa yükümlülüğünün gereği gibi ifa edildiğinden söz edilebilmesi için bu yükümlülüğün, kararlaştırılan vadenin sonuna kadar yerine getirilmesi gerekir. Bu bakımdan haksız fesih, sürekli ifa yükümlülüğünün kusurlu ihlâli anlamını taşır⁶⁰; zira işveren, haksız fesihle, sürekli ifa yükümlülüğünü haklı bir nedeni olmaksızın kesin ve sürekli bir şekilde yerine getirmeyeceğini beyan eder.

Esasında haksız feshin, niteliği gereği, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olması ve hukuki işlem hayatında sonuç doğurmaması gerekir (Demirsatan, 2021: 20-21). Zira ahde vefa ilkesi uyarınca bir sözleşme ile bağlı olmak, karşı edimin elde

⁶⁰ Sözleşmenin müspet ihlâli olduğu yönünde Koller, 1995: 1266.

edilmesinden öte bir anlam taşır; dolayısıyla haksız fesih muhatabına salt uğradığı zararların giderilmesi imkânının tanınması, ahde vefa ilkesi ile çelişir (Buz, 2005: 237). Nitekim haksız fesih muhatabı, haksız feshe rağmen hâlen sözleşmenin aynen ifasında fayda görebilir (Demirsatan, 2021: 303). Bu bakımdan haksız fesih halinde, sözleşmenin kaderini tayin etme hakkı, fesih muhatabına ait olmalıdır. Haksız fesih muhatabı, sözleşmenin aynen ifasını talep edebileceği gibi artık sözleşmeye devamın kendisi için faydalı olduğunu düşünmüyorsa, sözleşmeyi haklı nedenle de feshedebilir (Demirsatan, 2021: 309-310).

Haksız feshe kural olarak, sözleşmeyi sona erdirici etki tanınamazsa da, bu, mutlak bir kural teşkil etmez. Zira sözleşmeyi haksız feshedenin, cebri icra marifetiyle aynen ifaya zorlanmasının mümkün olmadığı sözleşmesel ilişkiler de mevcuttur (Baycık, 2011: 373). Bu anlamda haksız feshedenin, sözleşme ile üstlendiği edimin, kişiliğine doğrudan bağlı olduğu sözleşmelerde, borçlunun cebri icra marifetiyle aynen ifaya zorlanması, kişilik haklarına aykırılık oluşturur. Örneğin iş sözleşmesinde işçinin üstlendiği iş görme edimi, kişiliğine doğrudan bağlı olduğundan, işçi aynen ifaya zorlanamaz (Oğuzman, 1955: 143; Eren, 2024: 1170). Bu nedenle işçinin haksız feshi, üstlendiği edimin niteliği gereği, borç ilişkisinin imkânsızlığı sonucunu doğurur ve dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesine yol açar. Buna karşılık sözleşmeden doğan asli edimin cebri icra yoluyla elde edilmesinin mümkün olduğu sözleşmeler açısından borçlunun aynen ifaya zorlanması mümkün olduğundan, haksız fesih, temerrüt ve özellikle alacaklı temerrüdüne bağlı sonuçlar doğurur (Demirsatan, 2021: 311).

İşçinin durumuna karşılık, iş sözleşmesinde işverenin üstlendiği ücret ödeme borcu, cebri icra marifetiyle elde edilmesi mümkün olan bir para borcu niteliği taşır. Bu bağlamda mülga Borçlar Kanunu döneminde işverenin haksız feshinin imkânsızlık hükümlerine tabi olduğunu savunan *Oğuzman*'ın ileri sürdüğünün aksine (Oğuzman, 1955: 143)⁶¹, işverenin iş sözleşmesiyle üstlendiği “iş verme borcu” şeklinde bir borç söz konusu değildir. Zira işveren açısından iş verme, sözleşmeden doğan bir borç niteliği taşımaz; iş sözleşmesinin, organizasyon sözleşmesi⁶² niteliği taşımasının doğal bir uzantısıdır. Organizasyon sözleşmelerinin karakteristik özelliği, içerdiği koordinasyon unsurudur⁶³. Değişim sözleşmelerinden (örneğin

⁶¹ Benzer şekilde anlaşılabilir Baycık, 2011: 375.

⁶² Organizasyon sözleşmeleri, ticari şirket kurmaksızın, karmaşık ekonomik aktivitelerin yerine getirilmesi için kullanılan sözleşmeler için kullanılan genel addır. Konu hakkında bkz. Lubitzsch, 2016: 142 vd.

⁶³ Organizasyon sözleşmelerinin karakteristik özellikleri, sürekli borç ilişkisi niteliği taşıması, taraf sayısının fazlalığı ve ortak bir işin gerçekleştirilmesi için edimlerin değişimine dayalı olması olarak sıralanabilir (Lubitzsch, 2016: 142). Bu bakımdan koordinasyon unsuru olmaksızın bir organizasyon sözleşmesinden söz edilmesi mümkün olmaz.

satım sözleşmesi) farklı olarak, organizasyon sözleşmelerinde, taraf edimleri birbirinden izole değildir; aksine sözleşmesel bir ağ içerisinde anlamlı bir bağlantı içerisindedir (Oetker, 1994: 226). Organizasyon sözleşmelerinde, ağ içerisindeki her bir sözleşme ilişkisi, bağımsız sözleşme vasfını yitirir ve birden fazla sözleşme ilişkisiyle bir arada bağlantı sözleşmesi şeklini alır (Oetker, 1994: 227-228). Bağlantı oluşturan sözleşmelerde⁶⁴, farklı sözleşenlerin üstlendiği edimler ya ortaklaşa yerine getirilir ya da ortaklaşa yerine getirilmese dahi en azından ortak sözleşme tarafında koordine edilerek bir bütün oluşturacak şekilde birleştirilir (Oetker, 1994: 228). Bu anlamda bir işyerindeki mevcut iş sözleşmeleri birbirlerinden hukuki açıdan bağımsız olmakla beraber bağlantı oluşturur ve bir işçinin üstlendiği iş görme edimi ancak işyerindeki diğer işçiler tarafından ifa edilen iş görme edimleri ile birlikte tek bir üretim sürecinde bütünleştirildiğinde işlevini yerine getirebilir ve ifa edilmiş sayılabilir (Oetker, 1994: 229). Bu açıdan iş sözleşmesiyle işçi, yalnızca iş görme edimini üstlenmez; ayrıca kendi sözleşmesi için üçüncü kişi konumunda olan bağlantılı sözleşme tarafı diğer işçilerle işbirliği yapma yükümlülüğünü de üstlenir (Oetker, 1994: 229). İş sözleşmeleri arasındaki koordinasyon, işveren tarafından bizzat ya da işveren vekilleri eliyle sağlanır. Bu durum iş vermenin, işverenin bağımsız bir borcu değil, işçinin işbirliği yükümlülüğü çerçevesinde iş görme edimini yerine getirmesini sağlayan bir yetki ve esasında yönetim hakkının bir yansıması olduğunu gösterir⁶⁵. Duruma işçi açısından bakıldığında ise iş görme ediminin yerine getirilmesi, ancak işverenin iş vermesi suretiyle sağlanır; dolayısıyla iş verme, aynen alet ve malzeme sağlama borcunda olduğu gibi bir hazırlık fiili teşkil eder. Bu ise iş vermenin, ifa engelleri sisteminde, ihlâl edilmesi hâlinde alacaklı (işveren) temerrüdüne yol açan bir işbirliği yükümlülüğü olduğunu ortaya koyar.

⁶⁴ Ağ içerisindeki bağlantı sözleşmelerinde, tüm sözleşme taraflarını birbirine bağlayan ortak bir sözleşme temeli bulunmaz. Dolayısıyla bağlantı oluşturan sözleşmeler, bileşik sözleşmelerde olduğu gibi birbirinin hukuki nedeni değildir. Bu nedenle bileşik sözleşmelerden farklı olarak ağ içerisindeki bir sözleşmenin sona ermesi, bağlantı içerisinde olduğu diğer sözleşmelerin, kendiliğinde sona ermesi sonucunu doğurmaz. Oysa bileşik sözleşmelerde iki yahut daha fazla bağımsız sözleşme, belli bir hukuki sonuç açısından birbirlerine genetik ya da fonksiyonel anlamda bağlanır ve bileşik sözleşmelerde, sözleşmelerin bir veya daha fazlası, belli bir sözleşmenin yapılması, ifası veya değiştirilmesi için kararlaştırılır. Bu nedenle bileşik sözleşmelerde, bağlantı kurulan sözleşmenin sona ermesi, diğer sözleşmelerin de kendiliğinden sona ermesine yol açar. Konu hakkında bkz. Huguenin ve Huber-Purtschert, 2016: N. 8 vd.

⁶⁵ Mülga Borçlar Kanunu döneminde, işverenin haksız feshinin işveren temerrüdüne yol açacağını savunan hâkim görüş tarafından da, iş vermenin borç değil, hak olduğu ifade edilmiştir (Alpagut, 1998: 178, dn. 55'te sayılan yazarlar; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 335, dn. 1159'da sayılan yazarlar).

Bu açıklamalar çerçevesinde işverenin haksız fesih beyanının, ücret ödeme borcu açısından, ifa engelleri sisteminde normalde imkânsızlık değil, alacaklı temerrüdü sonucu doğurması gereken bir ifa engeli olduğu sonucuna ulaşılır. Buna rağmen haksız fesih beyanının, ücret ödeme borcu açısından imkânsızlık neticesi yaratması, kanun koyucunun tahayyülünde, ücret ödeme borcunun, sürekli ifa yükümlülüğünden bağımsız düşünülmediğini ortaya koyar. Bu açıdan haksız feshin, sözleşmeyi hukuken sona erdirici etki göstermesi, işverenin üstlendiği edimin niteliğinden değil, kanun koyucunun tercihinden ileri gelir (Vetter ve Gutzwiller, 2010: 712). Nitekim mehz İsviçre Borçlar Kanunu 1984 Tasarısının gerekçesi⁶⁶ incelendiğinde, işverenin haksız feshine sözleşmeyi sona erdirici etki tanınmasının arka planında, teorik gerekçelerin yerine pratik kaygıların bulunduğu anlaşılmaktadır (Koller, 1995: 1265). Zira gerekçe uyarınca haksız feshin, iş sözleşmesini sona erdirmesinin nedeni, sözleşmedeki güven ilişkisini zedeleyeceğinin düşünülmesi (Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 336a, N. 1; Staehelin, 2014: Art. 336a, N. 2) ve böyle bir durumda taraflardan birisinin iradesi hilafına sözleşmenin sürdürülmesinin uygunsuz ve elverişsiz olduğunun öngörülmesidir (Botschaft, 1984: 600). Bu açıdan mehz Kanun'un, işverenin haksız feshini, birlikte çalışma olgusunu, dolayısıyla sürekli ifa yükümlülüğünü, esaslı şekilde sınırlandıran bir irade açıklaması olarak görme eğiliminde olduğu söylenebilir (Paerli, 2010: 719).

Kanun koyucunun söz konusu tercihi neticesinde sürekli ifa yükümlülüğü, ücret ödeme borcu bakımından spesifik bir ifa modalitesine dönüşür ve haksız fesih hâlinde ücret ödeme borcunun, sürekli ifa yükümlülüğü çerçevesinde ifasının imkânı kalmaz. Bu durum ücret ödeme borcunun imkânsızlaşmak suretiyle yerini ikincil yükümlülük olan bakiye süre tazminatına bırakmasına neden olur. Bu ise bakiye süre tazminatının, aynen kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağı ile kullandırılmayan yeni iş arama izni ücreti alacağı gibi ücret karakteri taşıyan tazminat niteliğinde olduğunu gösterir.

İsviçre Sosyal Sigortalar Hukuku Uygulamasında Bakiye Süre Tazminatı

Bakiye süre tazminatının, ücret karakteri taşıyan tazminat niteliğine ilişkin teorik açıklamaların devamında mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nda düzenlenen bakiye süre tazminatının, İsviçre sosyal sigorta hukuku uygulamasındaki durumu incelenebilir.

⁶⁶ Detaylı bilgi için bkz. Botschaft zur Volksinitiative «betreffend Kündigungsschutz im Arbeitsvertragsrecht» und zur Revision der Bestimmungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Obligationenrecht vom 9. Mai 1984, s. 599 vd.

İsviçre sosyal sigortalar hukukunda da, Türk hukukuna benzer bir prime esas kazanç anlayışı hâkimdir. Nitekim tazminatlar, prime esas işçilik alacakları arasında değerlendirilmemekte; ancak ücret karakteri taşıyan her türden alacak ve bu arada tazminatlar prim matrahına dâhil edilmektedir (Kaelin, 2023: 11; Streiff vd., 2012; Art. 337c, N. 15; Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 337c, N. 6; Stauffer, 1997: 531-532; Koller, 1995: 1266; Hergert, 2018: 14).

Mehaz Kanun'da, bakiye süre tazminatı, belirli süreli iş sözleşmesi ile sınırlı olarak⁶⁷ Türk hukukundaki gibi düzenlenmektedir⁶⁸. İsviçre sosyal sigortalar hukuku uygulaması hakkında önemli bilgiler de içerdiğinden ötürü geniş alıntı yapılmasında kanaatimizce fayda bulunan İsviçre Federal Mahkemesinin bir kararı⁶⁹, prim matrahı bakımından bakiye süre tazminatının durumunu açıkça ortaya koymaktadır. İlgili karara göre;

“...b) Federal Sigorta Mahkemesinin bir faaliyetin icrasından feragat halinde yapılan ödemeyi de AHVG⁷⁰ m. 9 anlamında prime esas kazançlardan saymasından sonra AHVG m. 5/2'de düzenlenen prime esas kazanç kavramına ilişkin içtihadında, bu kavramın yalnızca iş görme ediminin ifasından ötürü elde edilen ücretleri değil, ayrıca ücret kaybından ötürü elde edilen tazminatları da içerdiği açıklığa kavuşturulmuştur. Buna dayalı olarak sözleşmenin süresinden önce sona ermesine ilişkin yapılan ikale sözleşmesinde kararlaştırılan alacağın da AHVG m. 5/2'nin kapsamında olduğu kabul edilmiştir. Mahkeme bunu yaparken, açıkça söz konusu ödemelerin ücret kaybının tazmini niteliğinde olduğuna ve genel anlamda prim ödeme yükümlülüğüne ilişkin kanuni düzenlemelerin kapsamlı bir prime esas kazanç kavramına dayandığına işaret etmiştir. Kurum uygulaması tarafından da

⁶⁷ Türk hukukundaki ihbar tazminatı kurumundan farklı olarak, İsviçre Borçlar Kanunu'nda, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız (usulsüz) feshi hâlinde de, işçinin tasarruf ettiği miktar, başka bir işten elde ettiği gelir ve bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin indirilmesi suretiyle tazminata hükmedilir.

⁶⁸ İsviçre Borçlar Kanunu m. 337c uyarınca; “*İşverenin iş sözleşmesini baklı neden olmaksızın fesbetmesi hâlinde, işçi belirsiz süreli iş sözleşmesi fesih bildirim süresine uygun olarak ya da kararlaştırılan vadenin sonunda sona erseydi kazanacağı miktarın tazminini talep edebilir. Tazminatın hesabında, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle tasarruf ettiği ve başka bir işte kazandığı ya da kazanmaktan bilerek kaçındığı miktar dikkate alınır.*” Hükmün orijinali şu şekildedir; “*Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.*”

⁶⁹ BGE 123 V 5. Kararın tam metni için bkz. <https://www.bger.ch/>

⁷⁰ Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (Yaşlılık ve Geride Kalanlar Sigortası Hakkında Federal Kanun) vom 20. Dezember 1946.

benimsenen bu içtihat, çok değişik durumlarda bilahare doğrulanmıştır. Bu bağlamda Federal Sigorta Mahkemesi, daha önceki görüşünden ayrılarak iflâs nedeniyle iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesinden ötürü işçinin hak kazandığı alacakların da prime esas kazanç oluşturduğunu kabul etmiştir. Aynı sonuca, eski yöneticiye işten ayrılması karşılığında yapılan nakdi ödeme ile işçiye henüz elde etmediği bir pozisyonun kaybı nedeniyle ödenen tazminata ilişkin davalarda da ulaşılmıştır.

5. Bu içtihat doğrultusunda iş sözleşmesinin [...] sona ermesi hâlinde işveren tarafından yapılan ödemelerin, en azından dolaylı olarak ücret yahut ücret benzeri karakteri taşıması ve bu şekilde ücretin ikamesini teşkil etmesi hâlinde prime esas kazanç olduğu sonucuna varılmaktadır. AHVG m. 5/2'nin lafzıyla uyumlu olan prim ödeme yükümlülüğüne ilişkin bu gerekçe, rekabet yasağı sözleşmesinde iş ilişkisinin sona ermesinden sonra sadakat yükümlülüğünün yerine getirilmesi nedeniyle uğranılan ücret kaybını tazmin etmek için kararlaştırılan karşı edimi de kapsamaya elverişlidir. Bu bağlamda öğretide daha önce belirtildiği üzere İsviçre Borçlar Kanunu m. 337c/1'de düzenlenen tazminat talebinin [bakiye süre tazminatı] bariz bir şekilde ücret ikamesi karakteri taşımasından ötürü önceki içtihatlarla sorunsuz bir şekilde örtüşmesinden dolayı prime esas kazanç olarak sınıflandırılmasının gerektiği açıktır. Buna karşılık, Borçlar Kanunu m. 336a [kötüniyet tazminatı] ile m. 337c/3'te [haksız fesih tazminatı] düzenlenen tazminatların durumu farklıdır. Bunlar da benzer şekilde (sona eren) iş ilişkisinden kaynaklanır ve bu nedenle sözleşme ile bağlantılıdır. Fakat bu bağlantı, prim ödeme yükümlülüğü için yeterli gerekçeyi oluşturmaz. Zira daha önce belirtildiği üzere, söz konusu tazminatlar yalnızca cezalandırmaya, önlemeye ve gerektiğinde, manevi tatmine hizmet eder; bu husus Kanunun hazırlanışı, lafzı ve sistematigi açısından bilhassa m. 336a'da belirgindir; zira ilgili hükümdeki tazmin yükümlülüğü (m. 337c'nin aksine) tarafların her ikisi için de geçerlidir ve bu nedenle işçiye de etkileyebilir. Bu koşullar altında, -ifa edilsin ya da ifa edilmesi haksız şekilde engellensin- iş görme edimi ile arasında dolaylı dahi olsa hukuki ya da ekonomik bağlantı bulunmaz ve bu nedenle ücret ya da ücretin ikamesi tazminat olarak kabul edilemez. Tazminat miktarının ücret üzerinden belirleniyor olması da bu hususu değiştirmez...”

İsviçre Federal Mahkemesinin anılan kararı doğrultusunda bakiye süre tazminatı, ücret karakteri taşıyan tazminat olarak nitelendirilmekte ve İsviçre hukukunda sosyal sigorta türleri farklı kanunlarda düzenlenmesine rağmen gerek uzun vadeli gerekse kısa vadeli sigorta kolları açısından prime esas alınmaktadır (Streiff vd., 2012; Art. 337c, N. 15; Herger, 2018: 15).

5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Bakiye Süre Tazminatının Prim Matrahına Dâhil Edilmesi

Ücret karakteri taşıyan tazminatlara ilişkin 5510 sayılı Kanun uygulamasında benimsenen genel yaklaşımın, ücret karakteri taşıyan bir diğer tazminat olan bakiye süre tazminatı açısından da sürdürülmesi gerekir. Başka bir deyişle bakiye süre tazminatı, prim matrahına dâhil edilmesi gereken bir işçilik alacağıdır.

Önemle belirtmek gerekir ki bakiye süre tazminatı, sosyal sigorta ilişkisi açısından yalnızca prim matrahı üzerinde etki gösterebilir. Diğer bir ifadeyle bakiye süre tazminatının prime esas alınması, prim ödeme gün sayısını arttırmayacağı gibi sigortalılık süresini de uzatmaz. Kanaatimizce olması gereken hukuk açısından sosyal sigorta ilişkisinin, bakiye süre tazminatına denk düşen süre kadar uzamasını ve bakiye süre tazminatının prim ödeme gün sayısını arttırmasını sağlayacak bir değişikliğin yapılması gerekir⁷¹.

Bakiye süre tazminatının prim matrahına eklenmesinde, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir kazanç niteliği taşımasından ötürü, iş sözleşmesinin mevcut olmadığı dönemde yapılan ödemelere ilişkin esaslar geçerli olmalıdır. Bir bakıma prim matrahı açısından bakiye süre tazminatının, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağına ilişkin esaslara tabi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bakiye süre tazminatının, prime esas kazanç üst sınırı gözetilmek suretiyle, iş sözleşmesinin haksız feshedildiği ayın kazancına dâhil edilmesi gerekir.

Sonuç

5510 sayılı Kanun'da prime esas alınmayan işçilik alacakları sınırlı sayım esasında benimsenmiş olmasına rağmen, Kanun uygulamasında tazminatlar, genel olarak, prim matrahına dâhil edilmemektedir. Kanun uygulamasındaki bu tercihin geri planında, sigorta ilişkisinin temelinde yer alan çalışma ilişkisi ile tazminatlar arasında, tazminatların prim matrahına eklenmesini sağlayacak ölçüde bir nedensellik bağının kurulmaması bulunur ve bu açıdan söz konusu tercih, sosyal sigorta hukukunun ruhuna uygun olduğu söylenebilir. Bu bakımdan tazminatlar, prime esas kazanç anlayışını biçimlendiren ücret - ücret dışı ödeme şeklindeki katı ayrım, ücret dışı ödemeler kategorisinde yer alır.

Türk iş hukukunda yer alan bazı tazminatlar açısından, ücret dışı ödeme kategorisi sorgulanabilir niteliktedir. Zira bu tazminatlar ya doğrudan ya da dolaylı olarak ücret kaybının giderilmesini amaçlar ve bu açıdan ücrete ilişkin unsurları da bünyesinde barındırır. Söz konusu tazminatların bu niteliğinden ötürü, iş

⁷¹ Kullandırılmayan yıllık izin süreleri açısından benzer bir görüş için bkz. Başterzi, 2007: 124-125.

hukukunun melez yaptırımları olarak, ücret karakteri taşıyan tazminatlar olarak adlandırılmaları mümkündür.

İşverenin ücret ödeme borcunun, para borcu niteliği taşıması ve para borcunun her zaman ve her durumda cebri icra marifetiyle elde edilmesinin mümkün olması, esasında, tazminatın, ücretin yerini almasını olanaksız kılar. Bu bakımdan ücret karakteri taşıyan tazminat ifadesi, bir oksimoronu andırır. Bununla beraber bazı durumlarda ücret ödeme borcunun, içerdiği spesifik ifa modalitesinden dolayı imkânsızlaşması yahut işverenin sözleşmeden doğan birincil yükümlülüğünü ihlâlinin ancak ücret tutarında bir nakdi ödeme ile giderileceğinin varsayılması, ücret karakteri taşıyan tazminatlara yol açar. O hâlde ücret karakteri taşıyan tazminat kavramı ile doğrudan yahut dolaylı olarak ücret kaybının telafisini amaçlayan ve ücretin ikamesini teşkil eden ikincil yükümlülükler kastedilir. Bu doğrultuda, Türk iş hukukunda, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağı, kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağı ve belli durumlarda fazla çalışma ücreti, ücret karakteri taşıyan tazminat kavramının somut örneklerini oluşturur.

5510 sayılı Kanun uygulamasında, anılan ücret karakteri taşıyan tazminatların, prime esas kazançlar arasında değerlendirildiği görülmektedir. Buradan hareketle genel bir sonuca ulaşılabilir; ücret karakteri taşıyan tazminatlar, sosyal sigortalar hukukundaki ücret - ücret dışı ödeme şeklindeki katı ayırmada, ücret kategorisinde yer alır ve dolayısıyla ücret karakteri taşıyan her türden tazminatın prim matrahına dâhil edilmesi gerekir.

Bakiye süre tazminatı, işçinin, sözleşmenin süresinden önce haksız feshinden ötürü uğradığı ücret kaybının telafisini amaçlayan bir tazminattır. Bakiye süre tazminatının hesabında işçinin başka bir işten elde ettiği gelir ile bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin indirilmesi, gerçek zarardan bağımsız olarak hükmedilen ihbar tazminatından farklı olan yönünü oluşturur ve ihbar tazminatının, prim matrahına dâhil edilmemesi, bakiye süre tazminatı açısından da aynı yönde bir sonuca ulaşılmasını engeller.

İşverenin sözleşmeden doğan ücret ödeme borcunun yerini bakiye süre tazminatının almasının sebebi, kanun koyucunun, sürekli borç ilişkisi niteliği taşıyan iş sözleşmesinin doğasına içkin olan sürekli ifa yükümlülüğü ile ücret ödeme borcu arasında olmazsa olmaz bir ilişki bulunduğunu varsayması yer alır. Zira haksız fesih, esasen, sürekli ifa yükümlülüğünün ifa edilmeyeceğinden ibaret bir irade açıklaması olmasına rağmen, kanun koyucu, işverenin haksız feshini, birlikte çalışma olgusunu, dolayısıyla sürekli ifa yükümlülüğünü, esaslı şekilde sınırlandıran bir irade açıklaması olarak görme eğilimindedir. Bu açıdan sürekli ifa yükümlülüğü, ücret ödeme borcu açısından bir ifa modalitesi teşkil eder ve sürekli ifa yükümlülüğünün imkânsızlaşması, ücret ödeme borcunun da imkânsızlaşarak, yerini ikincil yükümlülük olan bakiye süre tazminatına bırakmasına neden olur. Bu açıklamalar

çerçevesinde bakiye süre tazminatının, ücret karakteri taşıyan tazminat niteliğine sahip bir diğer işçilik alacağı olduğu söylenebilir.

Bakiye süre tazminatı, prim ödeme gün sayısını artıran yahut sigortalılık süresini uzatan bir alacak niteliği taşımamaktaysa da, ücret karakteri taşıyan bir tazminat olmasından ötürü, prim matrahına dâhil edilmesi gereken bir işçilik alacağıdır. Bakiye süre tazminatının prim matrahına eklenmesinde, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir kazanç niteliği taşımasından ötürü, iş sözleşmesinin mevcut olmadığı dönemde yapılan ödemelere ilişkin esaslar geçerli olmalıdır. Bir bakıma bakiye süre tazminatının, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağına ilişkin esaslara tabi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bakiye süre tazminatının, prime esas kazanç üst sınırı gözetilmek suretiyle, iş sözleşmesinin haksız feshedildiği ayın kazancına dâhil edilmesi gerekir.

Extended Summary

The concept of premium based earning refers to the earnings of the insured that subject to premium. This concept is one of the most fundamental concepts of social insurance law that the premium based regime is adopted. From the perspective of the insured, premium-based earnings on the one hand determine which incomes and to what extent will be taken into account in the amount of premium and on the other hand affect the amount of social security benefits. From the perspective of the institution, this concept determines the amount of premiums, which are the most basic financial source of the social security system. In this respect, determining the earnings that are dependent on social security contributions has great importance on operating the social insurance system decently.

The importance of premiums in social insurance law also shapes the concept of premium-based earnings. As a matter of fact, the concept of premium-based earnings is based on the principle of taking into account the gross amount of all earnings of the insured in a month. However, all of the employment claims are not accepted as premium-based earning. According to Law No. 5510, some employment claims are partially or completely excluded from the premium base. Although the law has adopted limited counting principle in terms of employment claims that are not subject to premium, in the practice of the law an approach is preferred in which damages are not included in the premium base. In this sense, many damages are not considered as a earning that subject to premium.

It can be said that not accepting damages as a premium based earning is coherent with the spirit of social security law. Since in order for an employment claim to be considered as a earning subject to premium, there must be a certain degree of casual link between the relevant claim and employment. While damages

aim to compensate for the physical and personal injuries suffered by the employee, to punish the employer or to equalize the sacrifice, it prevents the establishment of a causal link between damages and employment to the extent that will enable the damages to be included in the premium base. Nevertheless, it can be seen that some damages aim to compensate for the wage loss of employee and in this respect, they contain wage-related features. In this sense, the unused annual leave payment claim, the unused jobseeker's claim, and in some cases over time payment are damages with the wage character in Turkish law. And these mentioned claims as secondary obligations are aim to compensate for the directly or indirectly loss of wages and constitute the substitution of wages, and in the application of Law No. 5510, premiums are deducted from these damages.

Starting from the concept of the damages with wage character, it can be said that the damages for the wages for the remaining term is also a claim that has this nature. Since, with this damages, the wage loss suffered by the employee due to unjust termination of the fixed-term employment contract is attempted to be compensated. In fact, in the calculation of this damages, the deduction of the income that employee has obtained from another job or avoided from obtaining intentionally shows that this damages aims to compensate for the real loss of wages. This feature constitutes different aspect of this damages from the payment in lieu of notice. Hence, when the practice of Swiss social insurance law, which adopts a very similar approach to Turkish social insurance law, is examined, it is seen that the damages for the wages for the remaining term is accepted as a claim with wage character and subject to premiums.

Therefore, the general approach adopted in the practice of Law No. 5510 regarding damages with the wage character should also be enabled for the damages for the wages for the remaining term. In other words, this damages is also an employment claim that is subject to premiums. Since this damages is depending on the termination of the employment contract, in the addition of it to the premium base, the principles that are accepted for the claims which are paid by employer after the termination of the employment contract should also be implemented. Thereby the damages for the wages for the remaining term should be included in the earnings of the month in which the employment contract is terminated unjustly as well as taking into account maximum rate of the earnings subject to premium.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alpagut, G. (1998) **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul: TÜHİS.
- Alpagut, G. (2022) “İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3 (74), 1733-1767.
- Alper, Y. (2008) “5510 Sayılı Kanun’da 4/1-a Kapsamında Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2008, 161-175.
- Arıcı, K. (2022) **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Ankara: Gazi.
- Aydın, U. (2022) “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, in **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020**, İstanbul: Onikilevha, 533-670.
- Backmann, G. (2022) “§ 241” in **Münchener Kommentar zum BGB, Band 2**, 9. Auflage, Münih: C. H. Beck.
- Başterzi, S. (2007) **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkinde Etkisi**, Ankara.
- Baycık, G. (2011) **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara: Yetkin.
- Botschaft zur Volksinitiative «betreffend Kündigungsschutz im Arbeitsvertragsrecht» und zur Revision der Bestimmungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Obligationenrecht vom 9. Mai 1984.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2012) **Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul: Vedat.
- Buz, V. (2005) **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara: Yetkin.
- Caniklioğlu, N. (2019) “Geçersiz Feshin ve İşe İade Davasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları”, in **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, İstanbul: Onikilevha, 523-574.
- Civan, O. E. (2021) **İşçinin Yan Yükümlülükleri**, İstanbul: Beta.
- Civan, O. E. (2023) “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, in **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2021**, İstanbul: Onikilevha, 507-744.
- Demirsatan, B. (2021) **Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Sözleşmenin Haksız Olarak Sona Erdirilmesi**, 2. Baskı, İstanbul: Onikilevha.
- Ekmekçi, Ö. (1991) “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda Prim Oranları ve Prime Esas Olan ve Olmayan Kazançlar”, **İş Hukuku Dergisi**, 1 (2), 233-248.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit E. (2024) **Bireysel İş Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul: Onikilevha.
- Eren, F. (2024) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 29. Baskı, Ankara: Legem.
- Filik Çiçekçi, G. (2016) “5510 Sayılı Kanuna Göre Prime Esas Kazanç Sınırları ve Gelir Vergisine Etkisi”, **Vergi Raporu Dergisi**, 198, Mart, 54-69.

- Gauch, P. (1968) **System der Beendigung von Dauervertraegen**, Freiburg: Universitaet Verlag.
- Göktaş, S. (2020) **Türk İş Hukukunda Haksız Fesih**, Ankara: Seçkin.
- Güzel, A., Okur, A. R., Canıklıoğlu, N. (2024) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 20. Bası, İstanbul: Beta.
- Herger, A. (2018) **Die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung**, Zürich: Dike.
- Huguenin, C. ve Huber-Purtschert, T. (2016) “Vertragsverhältnisse Teil 1: Innominatkontrakte, Kauf, Tausch, Schenkung, Miete, Leihe Art. 184 - 318 OR”, in **CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht**, 3. Auflage, Zürich: Schulthess.
- Kabakcı, M. (2011) “Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2011, 129-140.
- Kaelin, T. (2023) “Sind Entschädigungen für Kündigungen massgebender Lohn?”, **Lohn & Sozialversicherungen Newsletter**, 03, Marz, 11-12.
- Kar, B. (2024) **Alfabetik Kavramlarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Legem.
- Karabacak, E. (2017) **Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları**, İstanbul: Legal.
- Karadeniz, O. (2024) “Madde 80”, in **Sosyal Sigortalar Hukuku Şerhi Cilt: II**, Ankara: Lykeion, 1793-1814.
- Koller, T. (1995) “Ordentliche, fristlose und missbrauchliche Kündigung des Arbeitsvertrages”, **AJP**, 1251-1269.
- Korkusuz, R. (2004) **Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk Hukuku’nda İşçilik Alacaklarının Korunması**, Ankara: Roma.
- Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2022) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 8. Baskı, Bursa: Ekin.
- Levent, R. (2016) “Hizmet Akdiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti”, **TBB Dergisi**, (123), 373-382.
- Lubitzsch, K. (2016) **Franchise-Netzwerke im deutsch-englischen Rechtsvergleich**, Berlin: Duncker & Humblot.
- Mansel, H.-P. (2023) “§ 241” in **Jauernig Bürgerliches Gesetzbuch**, 19. Auflage, Münih: C. H. Beck.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022) **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara: Lykeion.
- Mülayim, B. O. (2023) “Yargı Kararları ile Sigortalılara Yapılan Ödemelerin Prime Tabi Tutulması”, **NEÜHFD**, 6 (2), 553-580.
- Ocak, U. (2018) **Feshe Bağlı İşçilik Alacakları 1. Kitap**, Gaziantep.
- Oelmaier, A. (2024) “UStG § 1”, in **Sölch/Ringleb Umsatzsteuergesetz**, 102. Ergänzunglieferung, Oktober, Münih: C. H. Beck.

- Oetker, H. (1994) **Das Dauerschuldverhaeltnis und seine Beendigung, Bestandsaufnahme und kritische Würdigung einer tradierten Figur der Schuldrechtsdogmatik**, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Oğuzman, M. K. (1955) **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, İstanbul.
- Özdamar, M. (2009) “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Primine Esas Kazançların Hesaplanması”, **Mali Çözüm Dergisi**, (93), 313-322.
- Öztürk, B. (2016) **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, Ankara: Turhan.
- Paerli, K. (2010) “Die arbeitsrechtliche Kündigungsfreiheit zwischen Mythos und Realitaet”, **AJP**, 715-728.
- Rehbinder, M. ve Stöckli, J.-F. (2014) “Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht” in **BK - Berner Kommentar**, 2. Auflage, Bern: Staempfli.
- Savaş Kutsal, F. B. ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2024) “Madde 9”, in **Sosyal Sigortalar Hukuku Şerhi Cilt: I**, Ankara: Lykeion, Ankara 2024, 413-432.
- Sözer, A. N. (2023) **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul: Beta.
- Stachelin, A. (2014) “Der Arbeitsvertrag: Art. 330b-355 OR, Art. 361-362”, in **ZK-Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. abteilung (Art. 1-529 OR)**, 4. Auflage, Zürich: Schulthess.
- Stauffer, H.-U. (1997) “Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Ansprüche aus Art. 337c OR”, **SZS**, 522-533.
- Streiff, U., von Kaenel, A. ve Rudolph, R. (2012) **Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR**, 7. Auflage, Zürich: Schulthess.
- Sümer, H. H. (2022) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Sümer, H. H. ve Kayırgan, H. (2023) **Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları**, Ankara: Seçkin.
- Sümer, H. H. ve Kayırgan, H. (2024) **İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Süzek, S. ve Başterzi, S. (2024) **İş Hukuku**, 24. Baskı, İstanbul: Beta.
- Şakar, M. (2024) **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15. Baskı, İstanbul: Beta.
- Tolu, H. (2017) **İş Sözleşmesinin Haksız Feshi**, İstanbul: Beta.
- Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö. ve Gülver, E. (2023) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 22. Bası, İstanbul: Beta.
- Urhanoglu, İ. (2022) “Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi”, **Hacettepe HFD**, 12 (1), 85-121.

- Uşan, F. (2009) **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Esasları**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Vetter, M. ve Gutzwiller, R. S. (2010) “Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ausserordentlichen Beendigung von Dauerschuldverhaeltnissen”, **AJP**, 699-714.
- von Koppenfels-Spies, K. (2023) “SGB IV § 14” in **Kommentar zum Sozialrecht**, 8. Auflage, Münih: C. H. Beck.
- Yılmaz, H. (2019) “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti”, **TBB Dergisi**, (145), 449-493.
- Yongalık, A. (2011) “İstisnalar Dar Yorumlanır’ Kuralı ve Değerlendirilmesi”, **AÜHFD**, 60 (1), 1-15.
- Yorulmaz, Ç. (2024) “Kamu Görevlilerinin Prime Esas Kazançlarının Emekli Aylığına Etkisinin Anayasa’nın Eşitlik İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1 (80), 67-92.
- Zieglmeier, C. (2024) “SGB IV § 14” in **Kasseler Kommentar SGB IV**, 128. Auflage, Münih: C. H. Beck.

