

İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN ARACILIK ÜCRETİ VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1375520>

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP*

Öz

İşçi, bazen işveren ile üçüncü kişi arasında bir sözleşme akdedilmesine aracılık etmekte veya işveren adına üçüncü kişi ile sözleşme yapmakta ve karşılığında belli bir oranda ücret almaktadır. İşte bu ücret türü aracılık ücreti olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özelliğinden dolayı uygulamada bazı alanlarda aracılık ücretinin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra aracılık ücreti, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunumuzda da ücretin bir türü olarak düzenlenmiş ve böyle bir ücret türünün işçi ve işveren arasında kararlaştırılabileceğine açıkça izin verilmiştir. Keza İsviçre ve Alman hukukunda da aracılık ücreti düzenlenmiştir. Ancak yaygınlığı ve önemine kıyasla Türk hukukunda aracılık ücreti ayrıntılı olarak incelenmemiştir. Bu sebeple çalışmamızda İsviçre ve Alman hukuku da dikkate alınarak aracılık ücreti ayrıntılı olarak irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Ücret, İşçinin ücret hakkı, İşverenin ücret ödeme borcu, Aracılık ücreti, Komisyon

* Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, Antalya (nihatseyhunalp@gmail.com)
ORCID: 0000-0002-8727-9600 (Geliş Tarihi: 07.07.2023-Kabul Tarihi: 24.08.2023)
Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

**THE COMMISSION PAY OF EMPLOYEE IN EMPLOYMENT LAW
AND EXAMINATION WITHIN THE SCOPE OF
COMPARATIVE LAW**

(Research Article)

Abstract

Sometimes the employee mediates for the conclusion of a contract between the employer and the third party or makes a contract with the third party on behalf of the employer and receives a certain amount of wages in return. This type of wage appears as the commission pay. Due to this feature, it is seen that the commission pay is widely used in some areas in practice. In addition, the commission pay has been regulated as a type of wage in our Turkish Code of Obligations No. 6098 and it has clearly been allowed that such a wage type can be arranged between the employee and the employer. Likewise, the commission pay are regulated in Swiss and German law. However, in comparison to its prevalence and importance, the commission pay have not been examined in detail in Turkish law. Therefore in our study, the commission pay has been examined in detail by taking into account the Swiss and German laws.

Keywords

Wage, Employee's right to wage, Employer's payment obligation, The commission pay, The commission.

GİRİŞ

Kural olarak iş sözleşmesinin tarafları ücretin türünü, miktarını, ödeme zamanını ve biçimini serbestçe belirleyebilir¹. İşçinin ücreti, nakdi ücretler ile aynı ücretler şeklinde sınıflandırılacağı gibi sabit ücretler ile performansla bağlı ücretler şeklinde de sınıflandırılabilir². Şu halde ücretlerin zaman birimine göre hesaplanması yanında bireysel çalışma sonucuna göre de hesaplanması mümkündür³.

Performansa dayalı ücret, üretilen mal ve hizmetin miktarına yani yapılan işin sonucuna göre ödenen ücrettir⁴. Böylelikle işçilerin çalışmasının karşılığı tam olarak ödenmekte ve nihayetinde işçinin başarısı gerçek anlamda ödüllendirilmektedir⁵. Ancak bu durumda dahi işletmesel riskler işverene ait olup, işverenler bu riski işçiye devredecek şekilde bir düzenleme yapmamalı ve performansla dayalı ücret ödemelerinin sınırlarını ve koşullarını oluşturmalıdır⁶.

¹ **Cardinaux**, Basile: “Variable Vergütungen im Arbeitsrecht”, Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und Berufliche Vorsorge, Heft: S1, 2020, s. 341; Tarafların ücretin miktarını, şeklini ödeme zamanını sözleşme serbestisi kapsamında serbestçe belirleyebildiklerine ilişkin bkz. **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Arcüment: İş Hukuku, 35. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2022, s. 323, 333, 335; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara 2022, s. 637, 647.

² **Ianni**, Sara/**Meier-Dieterle**, Felix C.: “Lohnarten – Eine “Tour D’horizon””, Der Schweizer Treuhänder, Heft: 3, 2014, s. 209.

³ **Geiser**, Thomas: “Arbeitsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Leistungslohn”, Aktuelle Juristische Praxis, Heft: 4, 2001, s. 384.

⁴ **Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 25. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 80; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 622; **Ianni/Meier-Dieterle**, s. 210; “Gerçek ve gerçek olmayan (Echte und unechte) performansla bağlı ödeme arasında bir ayrım yapılmalıdır. Gerçek performansla dayalı ücret ile çalışan, ücretlerini aktif olarak etkileyebilir. İşçi ne kadar iyi çalışırsa ücreti o kadar yüksek olur. Parça başı ücret ve aracılık ücreti, gerçek performansla dayalı ücretler olarak kabul edilir. Çalışma sonucu, değerlendirmede temel alınır. Gerçek olmayan performansla dayalı ücret, şirketin başarısına bağlı olarak ortaya çıkan ücreti içerir veya belirli bir bölümün başarısına bağlıdır. Ücretlendirme başarıya bağlı olmasına rağmen, işçi başarının gerçekleşmesini doğrudan etkileyemez. Genellikle kâr veya satış payı olarak tasarlanan iş sonucundan pay alma, gerçek olmayan performansla dayalı ücret olarak nitelendirilir.” (**Ianni/Meier-Dieterle**, s. 210).

⁵ **Geiser**, s. 382; **Vogelsang**, Hinrich: Arbeitsrechts-Handbuch, VII. Buch. Entgeltzahlungspflicht, § 75. Provision, 19. Auflage, Hrsg. **Schaub**, Günter, Beck Verlag, München 2021, Rn. 1.

⁶ **Geiser**, s. 382; “Girişimcilik riski işveren tarafından karşılanır. Bu nedenle, ücret, tamamen iş sonucuna göre ölçülse bile, en azından yapılan iş için uygun bir ödeme ile sonuçlanmalıdır.” (**Cardinaux**, s. 341).

Performansa dayalı ücretin tüm iş ilişkilerinde aynı şekilde uygulanabilmesi imkânsız olup, hangi türünün uygun olduğu işin niteliğine, işçinin yaptığı işe ve konumuna bağlıdır⁷. Bu bağlamda performansa dayalı ücretler çeşitli şekillerde karşımıza çıkmakla birlikte konumuz açısından önemli olan aracılık ücretidir.

Türk Borçlar Kanununun⁸ (TBK) ücret hükümlerine bakıldığında, aracılık ücreti 404. maddede⁹ düzenlenmiş olup, bir ücret türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Mehaz İsviçre Borçlar Kanununun (İBK) 322b ve 322c maddelerinde de aracılık ücreti, bir ücret türü şeklinde özel olarak düzenlenmiştir. Keza Alman hukukunda da Alman Ticaret Kanununun (Handelsgesetzbuch-HGB) § 65 hükmü aracılığıyla ticari temsilciler için geçerli olan § 87/1 ve 3 ve yine HGB'nin § 87a ile § 87c arası hükümlerinin, işçinin ücretinin aracılık ücreti olarak düzenlenmesi durumunda işçiler için geçerli olacağı kabul edilmektedir¹⁰.

⁷ Geiser, s. 383.

⁸ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, R.G. 4.2.2011/27836.

⁹ *İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar.*

Borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler ile sigorta sözleşmelerinde, her kısma ilişkin ücret isteminin bu kısma ilişkin borcun muaccel olmasıyla veya yerine getirilmesiyle doğacağı yazılı olarak kararlaştırılabilir.

İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır.

Sözleşmeyle işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilmemişse, işveren işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için, bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür.

Hesabı gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkarsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri onun incelemesine sunmak zorundadır.

¹⁰ **Vogelsang**, Rn. 9; **Spinner**, Günter: Münchener Kommentar zum BGB, Band 5 Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, § 611a Arbeitsvertrag, 8. Auflage, Hrsg. **Sacker**, Franz Jürgen/**Rixecker**, Roland/**Oetker**, Hartmut/**Limperg**, Bettina, Beck Verlag, München 2020, Rn. 663; **Krause**, Rüdiger: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, § 65 Erfolgsabhängige Leistungsentgelte, 5. Auflage, Hrsg. **Kiel**, Heinrich/**Lunk**, Stefan/**Oetker**, Hartmut, München 2021, Rn. 5; **Hagen**, David: BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87 [Provisionspflichtige Geschäfte], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs**, Christian/**Giesen**, Richard/**Meßling**, Miriam/**Udsching**, Peter, 2022, Rn. 1 (87).

Aracılık ücreti, uygulamada özellikle bazı alanlarda yaygın olmakla birlikte mukayeseli hukuk da dikkate alınarak bu ücret türü ayrıntılı bir şekilde araştırılmamıştır. Çalışmamızda bir ücret türü olan aracılık ücreti, İsviçre ve Alman Hukukları da dikkate alınarak ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Bununla birlikte çalışmamız, aracılık ücretinin hukuki niteliği, hesaplama esasları, doğumu ve sona ermesi gibi temel konuları kapsamakta olup, bu ücret ile çalışan işçilerin fazla çalışma, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı gibi konulardaki durumu çalışmanın hacmi gereği irdelenmemiştir. Bu kapsamda ilk olarak sırasıyla aracılık ücretinin tanımı, hukuki niteliği, türleri ve hesaplanma şekli, aracılık ücretinin doğması ve sona ermesi incelenmiştir. Ardından bu ücret ile ilgili işverenin yazılı hesap verme yükümlülüğü ve işçinin inceleme hakkına değinilmiştir.

I. ARACILIK ÜCRETİNİN TANIMI VE AMACI

İsviçre hukukunda aracılık ücreti, işçi tarafından aracılık edilen veya yine işçi tarafından işveren adına yapılan sözleşmelere istinaden katılım payının bir yüzdesi olarak ifade edilmiştir¹¹. Keza Alman hukukunda da aracılık ücreti, işçinin faaliyetine atfedilebilecek işlemlerin değerinin bir yüzdesi olarak kabul edilir¹². Türk hukukunda ise işçinin yapmış olduğu işin

¹¹ **Fritsch**, Daniela: Orell Füssli Kommentar Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, 3. Auflage, Hrsg. **Kostkiewicz**, Jolanta Kren/**Wolf**, Stephan/**Amstutz**, Marc/**Fankhauser**, Roland, Orell Füssli Verlag AG, 2016, s. 812; **Emmel**, Frank: Handkommentar zum Schweizer Privatrecht Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft Art. 319-529 OR, 3. Auflage, Hrsg. **Huguenin**, Claire/**Müller-Chen**, Markus, Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2016, s. 55; **Streiff**, Ullin/**Kaenel**, Adrian/**Rudolph**, Roger: Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2012, s. 321; **Rehbinder**, Manfred/**Stöckli**, Jean-Fritz: Berner Kommentar zum Schweizerische Privatrecht Band: VI (Obligationenrecht) 2. Abteilung (Die Einzelnen Vertragsverhältnisse) 2. Teilband (Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR) 1. Abschnitt (Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR), Hrsg. **Hausheer**, Heinz/**Walter**, Hans Peter, Stämpfli Verlag AG, Bern 2010, s. 272; **Stachelin**, Adrian: Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilrecht Band V/2c Das Obligationenrecht Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, 4. Auflage, Hrsg. **Gauch**, Peter/**Schmid**, Jörg, Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2006, s. 192, 193; **Bortolani**, Sergio/**Scherer**, Miriam: Stämpfli Handkommentar Arbeitsvertrag, Hrsg. **Etter**, Boris/**Facincani**, Nicolas/**Sutter**, Reto, 2021, s. 145; **Morf**, Roger Peter: “§ 6 Besondere Lohn- und Vergütungsformen / XVI. Die Provision (Art. 322b und Art. 322c OR)”, Lohn und Besondere Vergütungsformen im Privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Schriften zum Schweizerischen Arbeitsrecht Band/Nr. 73, Hrsg. **Portmann**, Wolfgang/**Stöckli**, Jean-Fritz, Stämpfli Verlag AG, 2011, s. 237.

¹² **Preis**, Ulrich: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Bürgerliches Gesetzbuch Buch, Recht der Schuldverhältnisse, § 611a Arbeitsvertrag, 23. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**,

değeri ölçüsünde ve belirli bir oranda ödenen ücret olduğu ileri sürülmüştür¹³.

Aracılık ücreti, işçinin iş görme edimine ve başarısına paralel olarak ödenmektedir. Hal böyleyken aracılık ücretinin amacı, işçinin iş görme edimi neticesinde ortaya çıkan sonuca ve başarıya katılımını ödüllendirmek ve böylelikle işçiyi üçüncü kişilerle yeni anlaşmalar yapmaya teşvik etmektir¹⁴. Öyle ki aracılık ücreti, işçinin çabası neticesinde işveren ve üçüncü kişi arasında bir sözleşmenin akdedilmesiyle ortaya çıkar ve bu durum, işverenin veya üçüncü kişilerin çabalarından bağımsız olarak gerçekleşir¹⁵. Anılan nedenlerle aracılık ücreti, pazarlamacılarda¹⁶, toptan ve perakende satışlarda, hizmet sektöründe ve sigortacılıkta yaygın şekilde düzenlenebilmektedir¹⁷.

II. ARACILIK ÜCRETİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Öğretide aracılık ücretinin hukuki niteliği ile ilgili olarak farklı görüşler bulunmaktadır. Bu kapsamda aracılık ücretinin performansa dayalı bir ücret olduğu¹⁸ ve yine aracılık ücretinin başarı ücreti olarak kabul edilmesi gerek-

Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid, 23. Auflage, 2023, Rn. 435; Spinner, Rn. 661; Hagen, 87, Rn. 2; Oetker, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handlungsbuch, HGB § 65 [Provision], 22. Auflage, Hrsg. Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid, 2022, Rn. 1 (65).

¹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 331; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 636; Sümer, s. 78; Bedük, Mehmet Nusret: İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2004, s. 33; Alparslan, Murat: İşverenin Ücret Ödeme Borcu, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1999, s. 23; Gerçekleştirilen faaliyetin değerine göre belirli bir yüzdeyle ödenmesi kararlaştırılan ücretin komisyon olarak ifade edildiği görüşüne ilişkin bkz. Tekin, Ufuk: "Acentenin Tahsil Komisyonu Talep Hakkı", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 2019, s. 365; Benzer şekilde bkz. Tuncay, Can: "Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündükleri", ÇEİS, C. 26, S. 2, 2012, s. 11.

¹⁴ Morf, s. 237.

¹⁵ Hagen, David: BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 65 [Provision], 64. Edition, Hrsg. Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching, Peter, 2022, Rn. 8 (65).

¹⁶ Preis, Rn. 435; Vogelsang, Rn. 7.

¹⁷ Bortolani/Scherer, s. 145; Cardinaux, s. 345; Sümer, s. 79; Ticari işlerde uygulanan bir ücret olduğu görüşüne ilişkin bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 331; Daha ziyade komisyoncular gibi bağımsız çalışan kişiler için ödendiği görüşü için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 636.

¹⁸ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 321; Reh binder/Stöckli, s. 272; Staehelin, s. 192; Bortolani/Scherer, s. 145; Aracılık ücretinin işçinin performansı dikkate alınarak belirlenen ücretlerden olduğu görüşüne ilişkin bkz. Kayık Aydınalp, Aslıhan: "İş Hukukunda Prim", TAAD, C. 9, S. 36, 2018, s. 56.

tiği ileri sürülmüştür¹⁹. Çünkü aracılık ücreti, işçinin çalışmasıyla değil, aksine işverenle üçüncü kişi arasında bir sözleşmenin akdedilmesi noktasında başarıya ulaşılmasıyla ortaya çıkar²⁰. Keza aracılık yapılan veya işveren adına akdedilen sözleşmeler için ödenen aracılık ücretinin yapılan iş miktarıyla bağlantılı olmasından dolayı akort ücretin²¹ bir alt türünü temsil ettiği de savunulmuştur²². Yine performans dayalı ücret olması bakımından parça başı ücretle yakından ilişkili olduğu da düşünülmüştür²³. Bununla birlikte öğretide ileri sürülen bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre, aracılık ücreti sadece performans ve başarı faktörlerinden değil, aynı zamanda kanunlarda yer alan düzenlemeler gereği doğması ve salt işçinin performansına ve başarısına dayanmaması nedeniyle parça başı ücretten farklıdır²⁴.

İşçinin aracılık ücretini talep edebilmesi için sadece işveren ile üçüncü kişi arasında sözleşme akdedilmesi veya işçinin işveren adına bu sözleşmeyi akdetmesi yeterli olmayıp, aynı zamanda bu sözleşmenin geçerli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bu durumda her ne kadar işçi performans göstermiş ve sözleşme akdedilmiş olsa da sözleşmenin geçerli bir şekilde doğması durumunda ücrete hak kazanamayacaktır. Yine aracılık ücretinde, parça başı ücretin aksine işverenin yeterli derecede müzakere ortamı sağlamaması, işverenin üçüncü kişiyle sözleşme yapma zorunluluğunun olmaması ve hatta üçüncü kişiye sağlanan ürün veya hizmetin kalitesinin bile sözleşme yapmayı etkileyeceği ve işçinin aslında bir noktada rizikoyu üstlendiği unutul-

¹⁹ **Pletke**, Matthias/**Schrader**, Peter/**Siebert**, Jens/**Thoms**, Tina/**Klagges**, Rhea-Christina/**Teubert**, Rene: *Rechtshandbuch Flexible Arbeit*, B. Dimensionen der Flexibilisierung, 2. Auflage, Beck Verlag, München, 2022, Rn. 820; **Spinner**, Rn. 661; **Krause**, Rn. 1; **Vogelsang**, Rn. 1; **Oetker**, 65, Rn. 1; Aracılık ücretinin iş sonucundaki paya benzer şekilde, başarı ile ilgili bir ücret olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Morf**, s. 239; Başarı ücreti olduğuna ilişkin bkz. **Rehbinder/Stöckli**, s. 272.

²⁰ **Krause**, Rn. 9; **Vogelsang**, Rn. 17; **Hagen**, 87, Rn. 9.

²¹ Akort ücretin yapılan işin sonucuna göre ödenen bir ücret olduğuna ve parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimler ölçü alınarak hesaplanacağına ilişkin bkz. **Bedük**, s. 48; Benzer şekilde bkz. **Centel**, Tankut: "Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 23, 2011, s. 10 (Ücret Ödeme Borcu); **Kayık Aydınalp**, s. 57.

²² **Rehbinder/Stöckli**, s. 273; Yapılan işin sonucuna göre belirleneceğinden akort ücrete benzediği görüşüne ilişkin bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 331; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 636; **Alparslan**, s. 24; **Çopuroğlu**, Çağlar: *Ücret ve Korunması*, Turhan Kitabevi, Ankara 2013, s. 27; Bununla birlikte bir bölge veya müşteri grubu için aracılık ücretinin kararlaştırılmasında bu tanımlanın uygun olmayacağı görüşüne ilişkin bkz. **Rehbinder/Stöckli**, s. 273.

²³ **Geiser**, s. 386; **Rehbinder/Stöckli**, s. 279.

²⁴ **Morf**, s. 238.

mamalıdır²⁵. Dolayısıyla aracılık ücreti, akort veya alt türü olan parça başı ücret gibi doğrudan işçinin performansına bağlı değildir²⁶. Bununla birlikte aracılık ücreti, işçinin aracılığıyla veya işveren adına işçi tarafından akdedilen veya belirli bir bölgedeki veya belirli bir müşteri grubundaki kişilerle yapılan sözleşmelerin değeri üzerinden ödenen bir ücret²⁷ olduğundan sonuç dikkate alınarak ödeneceği ve hak kazanmak için işçinin geçerli bir sözleşme yapma noktasında başarı sağlaması gerekeceği de göz ardı edilmemelidir. Sonuç olarak aracılık ücretinin akort veya parça başı ücret gibi performanstan ziyade başarıya dayanan ücrete daha yakın olduğunu kabul etmek kanaatimizce daha isabetli bir çözüm olacaktır.

III. ARACILIK ÜCRETİNİN DİĞER ÜCRET TÜRLERİ İLE OLAN İLİŞKİSİ

Performansa ve başarıya dayalı ücretler, bireysel olarak sadece işçinin performansına dayanabileceği gibi ilgili tüm işyerinin/işletmenin veya bazı bölümlerinin performansına da dayanabilir. İşte ilk durumda parça başına ücret ve aracılık ücreti söz konusu iken, ikinci durumda işin sonucundan pay alma söz konusu olur²⁸. Görüldüğü üzere işin sonucundan pay alma ile aracılık ücreti birbirine yakın ücret türleridir.

Ücret, bireysel işlemlerin değerine göre ödendiğinde aracılık ücreti söz konusuysen işin sonucundan pay alma, tüm işyeri/işletmenin toplam hacminden alınan payı ifade edecek olup, ilgili işçi tarafından yapılan işlemleri tek başına kapsamaz²⁹. Bu durumda işçinin bireysel performansı, sonucun bir kısmına etki etmektedir³⁰. Buna karşılık aracılık ücretinde ise işyerinin veya bir bölümünün başarısı belirleyici olmayıp, doğrudan işçinin bireysel performansı önem arz eder³¹. Yine işin sonucundan pay almanın aksine işçi, aracılık ücretinde yapılan sözleşmelerin işverene sağladığı kar ile de bağlı değildir³². Hal böyleyken işçi, iş sözleşmesi sona ermeden önce sonuçlandı-

²⁵ Benzer şekilde bkz. **Geiser**, s. 387.

²⁶ **Güneş**, Volkan: İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmaları, Lykeion Yaynevi, Ankara 2021, s. 42.

²⁷ **Rehbinder/Stöckli**, s. 272; **Vogelsang**, Rn. 1.

²⁸ **Geiser**, s. 383.

²⁹ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 320.

³⁰ **Morf**, s. 238.

³¹ **Bortolani/Scherer**, s. 145; **Morf**, s. 237; **Geiser**, s. 386.

³² **Stachelin**, s. 192; **Çenberci**, Mustafa: İş Hukuku Şerhi I, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1976, s. 511; Aracılık ücretinde satılan mal veya hizmet üzerinden elde edilen gelir dikkate alınarak hesaplama yapılırken kar payında satılan malların değerine göre

rılan, ancak daha sonra ifa edilen işlemler için de aracılık ücreti alma hakkına sahipken, işin sonucundan pay almada yalnızca hesaplama döneminde tamamlanan işlemlerden, yani ciroyu etkileyen işlemlerden pay alır³³.

Aracılık ücreti, işyerinin/işletmenin belirli bir oranda kar etmesi veya belirli bir oranda ciro yapılması durumunda ödenecekse, her ne kadar aracılık ücreti olarak adlandırılrsa da burada işin sonucundan pay alma ücreti vardır³⁴. Çünkü bu kapsamdaki ücret, işçinin bireysel faaliyetine göre değil, aksine belirli bir zaman dilimi içerisinde işyerinin/işletmenin bütünü veya bir bölümünün tüm işlemlerine göre hesaplanmaktadır³⁵. Nihayetinde işyeri/işletmenin kârıyla bağlantılı olan, yani kişisel satış miktarına bağlı olmayan ödemeler, aracılık ücreti değildir³⁶. Keza Alman hukukunda da kar komisyonu (umsatz provision), kardan pay alma gibi düzenlenmiş olup, işyerinin/işletmenin veya işletmenin bir bölümünün toplam satışına dayanmakta olduğu ve işçinin bireysel faaliyeti ve başarısı ile bağlantılı olmadığı kabul edilmiştir³⁷. Hatta bu komisyon türüne sözleşme yapısına bağlı olarak kâr paylaşımı hükümlerinin uygulanabileceği dahi ileri sürülmüştür³⁸.

İşçiye işlemlerin değeri veya sayısı ne olursa olsun, aracılık ücreti adı altında asgari bir ödeme yapılıyorsa, bu durumda işçiye aracılık ücreti değil, sabit bir ücret ödenmektedir³⁹. Çünkü asgari bir aracılık ücreti taahhüt edilmişse, gerçekte aracılık edilen veya sonuçlandırılan işlemlerden bağımsız olarak ücret ödeme borcu ortaya çıkmaktadır⁴⁰. Öte yandan aracılık ücreti, prim ve ikramiye gibi ücret eklerinden de farklıdır. Prim, ikramiye gibi ücret eklerinin aksine, işverenin aracılık ücreti ödemesi konusunda herhangi bir takdir yetkisi olmayıp, aracılık ücretinin doğumuna ilişkin şartlar yerine getirilirse, bu ücretin ödenmesi gerekmektedir⁴¹.

kardan pay verildiği görüşüne ilişkin bkz. **Çil**, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara 2010, s. 391.

³³ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 320.

³⁴ Aracılık ücreti, işçinin bireysel iş performansı ile değil, şirketin veya bir bölümün genel başarısıyla ilgiliyse bu ücretin, OR 322a maddesine göre işin sonucundan pay alma ücreti olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Bortolani/Scherer**, s. 146.

³⁵ **Rehbinder/Stöckli**, s. 273; **Morf**, s. 238; **Senti**, Christoph: "Lohnfortzahlung und Lohnersatzzahlungen bei variablen Löhnen", Aktuelle Juristische Praxis, Heft:5, 2015, s. 697.

³⁶ **Hagen**, 87, Rn. 2.

³⁷ **Pletke/Schrader/Siebert/Thoms/Klagges/Teubert**, Rn. 821; **Spinner**, Rn. 661; **Vogelsang**, Rn. 2; **Oetker**, 65, Rn. 2.

³⁸ **Spinner**, Rn. 661; **Krause**, Rn. 2; **Vogelsang**, Rn. 2; **Oetker**, 65, Rn. 2.

³⁹ **Rehbinder/Stöckli**, s. 272; **Fritsch**, s. 812.

⁴⁰ **Fritsch**, s. 812.

⁴¹ **Bortolani/Scherer**, s. 145.

Aracılık ücretinin, işçinin iş ilişkisi dışında gerçekleştirdiği bir faaliyetle ilgili olarak ödenmesi durumunda aracılık ücretinin değil, komisyonculuk sözleşmesinin var olduğu düşünülmelidir⁴². Bir inşaat işçisi olan usta-başının özel bir anlaşmaya dayalı olarak müteahhitte kazandırdığı her inşaat sözleşmesi için bir ücret alması bu duruma örnek olarak verilebilir⁴³.

IV. ARACILIK ÜCRETİ TÜRLERİ

İşçinin aracılık görevi, çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda işçinin aracılığı, işveren adına sadece aracılık etmek veya işveren adına hem aracılık etmek hem de sözleşme akdetmek şeklinde sınıflandırılabilir (Die Vermittlungs- Abschlussprovision). Ancak aksine bir düzenleme olmadığı müddetçe işçi, aracılık görevini ifa eder veya aracılık ücretine tabi sözleşmeyi işverenle yapmaya hazır bir müşteriyi bulur ve sözleşme geçerli bir şekilde kurulursa bu ücreti talep edebilir⁴⁴. Dolayısıyla işçinin temel görevi, işveren için potansiyel müşterileri aramak, bunları ziyaret etmek, ürünlerin tanıtımını ve bilgilendirmesini yapmak ve nihayetinde sözleşme yapmaya ikna etme noktasında çabalamaktır⁴⁵. Bu kapsamda genellikle önceden tip olarak hazırlanan sözleşmeyi müşteri imzalamakta ve işçiye teslim etmektedir⁴⁶. Ancak bu aracılık ücreti türünde dikkat edilmesi gereken nokta, aracılık faaliyetinin üçüncü tarafla akdedilen sözleşmenin konusuyla ilgili olmasıdır⁴⁷.

Kural olarak işçinin işveren adına ve hesabına üçüncü kişilerle sözleşme akdetme yetkisi yoktur. Ancak bu durumun aksi taraflarca kararlaştırılabilir. Bu noktada hem aracılık etmek hem de sözleşme akdetme durumu söz konusu olup işçi, işveren adına ve hesabına sözleşme yapma yetkisine sahiptir⁴⁸. Başka bir ifadeyle işçi, işverenin temsilcisi olarak hareket eder. Ancak her temsil yetkisinde olduğu gibi bu durumda da işçinin yetkisi kapsamlı veya sınırlı olabilir⁴⁹. Dolayısıyla işçinin temsil yetkisini aşmaması gerekmektedir. Aksi halde yetkisiz temsil söz konusu olacaktır.

İşveren adına aracılık etmek veya sözleşmeyi akdetmek şeklindeki aracılık ücreti dışında bölge ve alan aracılık ücreti de (Bezirks- oder Rayonprovision) düzenlenebilir. Burada bir işçiye işveren tarafından belirli bir alan veya müşteri grubu tahsis edilmektedir⁵⁰. Başka bir ifadeyle işçiye mekânsal olarak sınırlı bir bölge veya belirli bir müşteri grubu atanmaktadır⁵¹. Böylelikle işçi, bu bölgede veya ilgili müşteri grubu ile aracılık etme

⁴² Staehelin, s. 193.

⁴³ Staehelin, s. 193.

veya sözleşme akdetme noktasında katkısı olmasa bile aracılık ücretine hak kazanmaktadır⁵².

Bölge ve alan aracılık ücretinde bölge sınırlarının içerisindeki müşteriler, işlemin yapıldığı sırada işçinin sorumlu olduğu bölgede ikamet eden kişilerdir⁵³. Hatta bölgede ikamet eden kişilerle bölge sınırları dışında yapılan veya bölge sınırları dışındaki şubeler için bölge sınırları içerisinde bulunan merkez tarafından yapılan sözleşmeler de aracılık ücretine tabidir⁵⁴.

⁴⁴ **Bortolani/Scherer**, s. 146; Pazarlamacılık sözleşmesinde de kural olanın pazarlamacının işlemlere aracılık etmesi olduğu ve fakat tarafların yazılı şekilde pazarlamacıya işlemi akdetme yetkisini de verebileceği görüşüne ilişkin bkz. **Topuz**, Murat: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi (TBK. m.448-460)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 19, S. 1, 2013, s. 299; Pazarlamacının, bir ticari işletmenin merkezi dışındaki yerlerde tacir adına aracılık eden veya sözleşme yapan kimse olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Topçuoğlu**, Metin: “Yeni Tacir Yardımcısı Pazarlamacı”, S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, 2011, s. 32.

⁴⁵ **Morf**, s. 239; **Yavuz**, Nihat: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Değişiklikler ve Yenilikler, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s. 538; Aracı pazarlamacı hakkında da benzer durumun olduğuna ilişkin bkz. **Topçuoğlu**, s. 33; **Koç**, Derviş: Pazarlamacılık Sözleşmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014 s.19-20; İşlem yapma veya yapılmasına aracılık etme ediminin pazarlamacılık sözleşmesinde iş görme edimi olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Centel**, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, Tisk Akademi, C. 6, S. 12, 2011, s. 14 (Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması).

⁴⁶ **Topçuoğlu**, s. 33; **Koç**, s. 20.

⁴⁷ **Krause**, Rn. 12.

⁴⁸ **Morf**, s. 240; **Cardinaux**, s. 345; Bu yetkiye sahip olan pazarlamacının taciri temsil yetkisine sahip olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Topçuoğlu**, s. 34; Aksine yazılı anlaşma olmadıkça pazarlamacının, sadece işlemlere aracılık etmeye yetkili olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Topçuoğlu**, s. 35, 38; Benzer şekilde bkz. **Koç**, s. 19.

⁴⁹ **Morf**, s. 240.

⁵⁰ **Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handlungsbuch, HGB § 87 [Provisionspflichtige Geschäfte], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022, Rn. 14 (87); **Krause**, Rn. 1; **Spinner**, Rn. 661; **Morf**, s. 240; **Rehbinder/Stöckli**, s.273; **Hagen**, 87, Rn. 26.

⁵¹ **Hagen**, 87, Rn. 30.

⁵² **Hagen**, 87, Rn. 32; **Oetker**, 87, Rn. 17; Benzer düzenlemenin TTK'da acenteler hakkında düzenlendiği ve acenteye belirli bir bölge veya müşteri çevresinin münhasıran tahsis edilmesi halinde, bu bölgede yahut müşteri çevresiyle kendi katkısı olmaksızın kurulan işlemler sebebiyle de ücret ödeneceği görüşü için bkz. **Tekin**, s. 364; Pazarlamacılar için de benzer durum olduğuna ilişkin bkz. “**Topuz**, s. 332; **Tuncay**, s. 12; **Topçuoğlu**, s. 48; **Akdeniz**, Umut: “Pazarlamacılık Sözleşmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, S. 4, 2013, s. 23.

⁵³ **Hagen**, 87, Rn. 33; **Oetker**, 87, Rn. 17.

⁵⁴ **Hagen**, 87, Rn. 33; **Oetker**, 87, Rn. 17.

Buna karşılık müşterinin yerleşim yerinin bölge dışında olması ile birlikte sözleşmenin bölge sınırları içerisinde yapılması halinde bu işlem, aracılık ücreti kapsamında bir işlem olmadığından işçinin aracılık ücreti talep hakkı doğmaz⁵⁵.

Alman hukukunda, HGB § 65/2 hükmüne göre bölge aracılık ücreti, işçiler için uygulanmaz. Bununla birlikte tarafların iş sözleşmesinde aksini düzenlemesine izin verilir⁵⁶. Bu olasılıkta işçiye belirli bir bölge veya müşteri grubunun atanması yeterli olmayıp, o bölgeye ait müşterilerle yapılan işlemlerde işçinin etkisi olmasa dahi işçiye bölge aracılık ücretinin ödeneceğine ilişkin sözleşmede açık bir düzenleme olmalıdır⁵⁷. Buna karşılık pazarlamacılık sözleşmesinde aksi durum söz konusu olup, pazarlamacıya belirli bir bölge veya müşteri çevresinde faaliyette bulunma yetkisinin verilmesi durumunda TBK'nın 453/1. maddesi gereği pazarlamacının burada tekel hakkı söz konusudur ve aksi durum, açıkça kararlaştırılmalıdır⁵⁸.

V. ARACILIK ÜCRETİNİN HESAPLANMASI

A. Tam İfa Durumunda Hesaplama

İsviçre Borçlar Kanununun 322b/1 ve yine TBK'nın 404. maddesinde aracılık ücretinin hesap esasları belirlenmediğinden taraflar, serbestçe bu esasları belirleyebilir. Ayrıca taraflar, aracılık ücretinin tutarını veya süresini sınırlandıracak şekilde hükümleri de sözleşmede düzenleyebilir⁵⁹. Çünkü İBK'nın 322b. maddesi, aracılık ücretinin miktarını değil, kaynağını düzenler⁶⁰. Keza TBK'nın 404. maddesinde de aracılık ücretinin miktarı ve ödeme süresi ile ilgili emredici bir hüküm bulunmamaktadır.

Aracılık ücretinin hesaplamasına ilişkin esaslar tarafların anlaşmasına tabi olmakla birlikte en yaygın olanı, satış miktarı veya geliri üzerinden yüzde olarak hesaplamaktır⁶¹. Ayrıca işlem değeri dikkate alınmaksızın yapılan işlem sayısına veya ağırlık birimine göre de aracılık ücreti ödene-

⁵⁵ Hagen, 87, Rn. 34; Oetker, 87, Rn. 17.

⁵⁶ Hagen, 87, Rn. 27; Vogelsang, Rn. 25.

⁵⁷ Hagen, 87, Rn. 27; Vogelsang, Rn. 26; Oetker, 87, Rn. 15.

⁵⁸ Koç, s. 53; Akdeniz, s. 25; Topuz, s. 326; Topçuoğlu, s. 45.

⁵⁹ Bortolani/Scherer, s. 150.

⁶⁰ Bortolani/Scherer, s. 150.

⁶¹ Rehbindler/Stöckli, s. 277; Cardinaux, s. 345; Aksine bir düzenleme olmadığı müddetçe satış geliri üzerinden hesaplanması gerektiğine ilişkin bkz. Staehelin, s. 196; Bortolani/Scherer, s. 150; "Komisyon hakkı, pazarlamacının aracılık ettiği veya yaptığı sözleşmelerin sayısına göre belirlenebileceği gibi aracılık edilen ya da kurulan sözleşmelerin para cinsinden karşılığına göre de tespit edilebilecektir." (Topuz, s. 330).

bilir⁶². Bu durumda aracılık ücreti = satış miktarının %x'i veya satılan birim başına x miktar şeklinde kararlaştırılabilir⁶³.

Aracılık ücretinin hesap esasları, işçinin aracılık ettiği veya sonuçlandırdığı işlemlerin gelirin dayanabileceği gibi karına da dayanabilir⁶⁴. Ancak aksi açıkça kararlaştırılmadıkça kar üzerinden değil, satış geliri üzerinden hesaplanmalıdır⁶⁵. Hatta İsviçre hukukunda şüphe durumunda bu ücretin kar üzerinden değil, ciro üzerinden hesaplanması kabul edilmektedir⁶⁶.

Aracılık ücreti, satış geliri arttıkça artan yani basamaklı şekilde de hesaplanabilir⁶⁷. Yine aracılık ücreti, şarta bağlı olarak da kararlaştırılabilecek olup, örneğin belli bir miktar satıştan sonra ödenebilir⁶⁸. Bu durumda belirlenen hedefin aşılmasına bağlı olarak taliki bir koşul bulunmaktadır⁶⁹. Ancak hangi hesap yöntemi belirlenirse belirlensin, aracılık ücretine hak kazanılabilmesi için işverenle üçüncü kişi arasında geçerli bir sözleşmenin akdedilmesi gerekmektedir⁷⁰.

Alman hukukunda, çok sayıda alımlarda ve nakit ödemelerde yapılan indirimlerin⁷¹, navlun, paketleme, gümrük ve vergiler gibi tüm yan masrafların aracılık ücret hesabından düşülemeyeceği fikri savunulmaktadır⁷². İsviçre hukukunda ise sadakat iskontosu ve çok sayıda alımlarda alım miktarı üzerinden yapılan indirimlerin aracılık ücreti hesabında dikkate alınacağı ve fakat peşin ödemedem işveren yararlandığı için peşin ödeme indiriminin aracılık ücretinde dikkate alınmayacağı ileri sürülmüştür⁷³. Yine aksi ka-

⁶² **Hagen**, David: BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87b [Höhe der Provision], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs**, Christian/**Giesen**, Richard/**Meßling**, Miriam/**Udsching**, Peter, 2022, Rn. 2 (87b); **Krause**, Rn. 25; **Rehbinder/Stöckli**, s. 272; **Stahelin**, s. 196; **Bortolani/Scherer**, s. 150.

⁶³ **Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handlungsgesetzbuch, HGB § 87b [Höhe der Provision], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022, Rn. 1 (87b).

⁶⁴ **Fritsch**, s. 813.

⁶⁵ **Emmel**, s. 55.

⁶⁶ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 321; **Rehbinder/Stöckli**, s. 274; **Fritsch**, s. 813.

⁶⁷ **Rehbinder/Stöckli**, s. 278; Aracılık ücreti derecelendirmelerinin de yapılabileceğine ilişkin bkz. **Spinner**, Rn. 611.

⁶⁸ **Krause**, Rn. 3; **Stahelin**, s. 195.

⁶⁹ **Krause**, Rn. 3.

⁷⁰ **Senti**, Lohnfortzahlung und Lohnersatzzahlungen, s. 697.

⁷¹ **Hagen**, 87b, Rn. 8.

⁷² **Krause**, Rn. 24; Nakit ödemeler için hiçbir indirim (nakit indirimleri) aracılık ücretine tabi ücretten düşülmeyeceği ve yine kargo, paketleme, gümrük, vergiler gibi yan maliyetler için de aynısının geçerli olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Oetker**, 87b, Rn. 3.

⁷³ **Rehbinder/Stöckli**, s. 277-278; Peşin ödeme avantajı işverene fayda sağladığı için peşin ödeme indirimi kesintisi yapılmayacağı görüşüne ilişkin bkz. **Stahelin**, s. 196.

rarlaştırılmadıkça nakliye, gümrük vergileri, sigorta veya paketleme gibi işveren tarafından üstlenilen masrafların aracılık ücreti hesaplamasında nihai tutarından düşülemeyeceği düşünülmüştür⁷⁴. Bununla birlikte İsviçre hukukunda aksi yönde görüşler de olup, aracılık ücretinin nakliye masrafları, sigorta primleri, KDV tutarları gibi kesintiler yapılarak müşteriye fatura edilen net tutar üzerinden hesaplanacağı ileri sürülmüştür⁷⁵. Türk hukukunda da brüt veya net satış tutarı üzerinden aracılık ücretinin hesaplanacağına ilişkin engelleyici bir hüküm bulunmamaktadır. İşverence yüklü miktarda alım, peşin ödeme veya hatır indirimi gibi liste fiyatlarından başta yapılan indirimlerde aracılık ücretinin indirimden sonraki miktar üzerinden hesaplanması gerekmektedir birlikte nakliye, vergi, sigorta veya paketleme gibi masraflar işverence üstlenileceğinden, aracılık ücretinin hesabında dikkate alınmaması gerektiği kanaatindeyiz. Ancak taraflarca net tutar üzerinden hesaplama yapılacağı açıkça kararlaştırılmışsa, söz konusu masraflar düşüldükten sonra kalan net tutar üzerinden aracılık ücreti hesaplanmalıdır.

B. Kısmi İfa Durumunda Hesaplama

Türk Borçlar Kanununun 404/3. maddesine göre kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılacaktır. Benzer hüküm İsviçre Borçlar Kanununun 322b maddesinde de düzenlenmiştir. Bu kapsamda kısmi ifa durumunda, aracılık ücreti orantılı olarak ödenir⁷⁶. Hatta bu maddenin nispi emredici olmasından dolayı kısmi aracılık ücret talebi başka koşullara da bağlanamaz⁷⁷.

Alman hukukunda da benzer uygulama bulunmaktadır. Aracılık ücreti talebi için işverenin borcunu tamamen ifa etmesi gerekmez⁷⁸. İşveren sözleşmeden doğan edimlerinin tamamını yerine getirmiş ise tam ifa, kısmen

⁷⁴ **Rehbinder/Stöckli**, s. 277.

⁷⁵ **Fritsch**, s. 813; **Bortolani/Scherer**, s. 150; Başka bir anlaşma olmaması durumunda, kesintilerden sonraki hesap tutarının tamamı üzerinden aracılık ücretine hak kazanılabileceği görüşüne ilişkin bkz. **Emmel**, s. 56; Brüt veya net ciro üzerinde hesaplama yapılabileceği görüşüne ilişkin bkz. **Rehbinder/Stöckli**, s. 277; Aksi kararlaştırılmadıkça üçüncü kişilere ödenecek olan KDV, posta, paketleme, sigorta gibi masraflar düşüldükten sonraki miktar üzerinden aracılık ücretine hak kazanıldığı görüşüne ilişkin bkz. **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 325; Hesaplama esasındaki fiyatın söz konusu işlem için işveren tarafından fatura edilen fiyat yani net fiyat olduğu, brüt fiyattan KDV, indirimler, ölçüm ve tartım ücretleri, sigorta primleri, gümrük ve taşıma masraflarının düşüleceği görüşüne ilişkin bkz. **Stahelin**, s. 196.

⁷⁶ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 322; **Fritsch**, s. 813; **Bortolani/Scherer**, s. 154; **Krause**, Rn. 17.

⁷⁷ **Rehbinder/Stöckli**, s. 275; **Stahelin**, s. 197.

⁷⁸ **Oetker**, 87a, Rn. 3.

yerine getirmişse ise kısmi ifa söz konusudur⁷⁹. Bu durumda aracılık ücret talebi tam ifa halinde tam olarak, kısmi ifa durumunda ilgili ölçüde kesin hale gelir⁸⁰. Kaldı ki üçüncü kişi, işlemi gerçekleştirir gerçekleştirmez ve gerçekleştirdiği ölçüde aracılık ücret talebi kesinleşir⁸¹. Dolayısıyla üçüncü kişi kısmen ifa ederse, işçinin kısmi aracılık ücret hakkı devam eder⁸². Nihayetinde kısmi aracılık ücretini ortadan kaldıracak düzenlemelere de izin verilmez⁸³.

VI. ARACILIK ÜCRETİNİN MİKTARI

Aracılık ücretinin miktarı, bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenebilir⁸⁴. İsviçre hukukunda, sözleşmede, asıl ücretin sadece aracılık ücretinden oluştuğu düzenlenebileceği gibi ağırlıklı kısmının bu ücret olduğu da düzenlenebilir⁸⁵. Keza Alman hukukuna göre de işçiye tek başına⁸⁶ veya sabit bir ücrete ek olarak aracılık ücreti ödenebilir⁸⁷. Türk hukukunda da benzer durum bulunmaktadır⁸⁸.

⁷⁹ **Oetker**, 87a, Rn. 2; **Vogelsang**, Rn. 36.

⁸⁰ **Hagen**, 87a, Rn. 5; **Oetker**, 87a, Rn. 3; “İşveren işlemi kısmen gerçekleştirmişse, işlem artık tam olarak yapılmaya bile kısmi ifa için üçüncü kişinin edimi üzerinden aracılık ücreti alma hakkı devam eder” (**Vogelsang**, Rn. 36).

⁸¹ **Hagen**, David: BeckOK (Beck’scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87a [Fälligkeit der Provision], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs**, Christian/**Giesen**, Richard/**Meßling**, Miriam/**Udsching**, Peter, 2022, Rn. 7 (87a).

⁸² **Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handelsgesetzbuch, HGB § 87a [Fälligkeit der Provision], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022, Rn. 6 (87a); **Vogelsang**, Rn. 39; **Hagen**, 87a, Rn. 7.

⁸³ **Vogelsang**, Rn. 38.

⁸⁴ **Hagen**, 87b, Rn. 3; **Krause**, Rn. 23.

⁸⁵ **Abegg**, Andreas/**Bernauer**: Christof: Präjudizienbuch OR Die Rechtsprechung des Bundesgerichts (1875-2020), 10. Auflage, Hrsg. **Gauch**, Peter/**Stöckli**, Hubert, Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2021, s. 871; **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 325; **Emmel**, s. 55; **Rehbinder/Stöckli**, s. 272; **Fritsch**, s. 812.

⁸⁶ **Hagen**, 65, Rn. 6.

⁸⁷ **Vogelsang**, Rn. 7; **Oetker**, 65, Rn. 4.

⁸⁸ **Sümer**, s. 79; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 22. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2022, s. 382-383; **Doğan Yenisey**, Kübra: “Hizmet Sözleşmesi”, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu Makaleler- Tebliğler, XII Levha Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 317; **Bedük**, s. 33; **Tuncay**, s. 11; Asıl ücreti teşkil etmeye elverişli olduğuna ilişkin bkz. **Çenberci**, s. 511; Çoğu zaman asıl ücrete ek olarak ödendiğine ilişkin bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 331; Aksi görüş için bkz. **Güneş**, Başak/**Mutlay**, Faruk Barış: “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi “ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 30, 2011, s. 251; Esas ücrete ek ödeme niteliğinde olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Kayık Aydınalp**, s. 54-55.

Aracılık ücreti, sabit bir ücret ile birlikte ödenmesi durumunda işçiye gelir güvencesi sağlanmaktadır⁸⁹. Çünkü aracılık ücretine hak kazandıran işlemler, dış etkenlere özellikle de müşteri tercihinine, işverenin ticari itibarına ve ürün kalitesine bağlı olup, sadece işçinin performansına bağlı değildir. Bu durumda işçinin, ücretsiz çalışması riskine karşı korunması gerekmektedir⁹⁰. Yine sadece aracılık ücretine dayalı çalışma söz konusuysa bu ücret, işçinin çalışması için uygun olmalıdır⁹¹. Dolayısıyla böyle bir durumda aracılık ücretinin miktarı, her zaman makul ücrete karşılık gelmelidir. Keza İsviçre hukukunda, işçinin ücreti sadece aracılık ücretinden oluşuyorsa asgari ücrete uyulup uyulmadığı kontrol edilir ve asgari ücret seviyesinin altında ücret ödenmesi durumunda işverenin ücreti tamamlaması gerekir⁹². Yine Alman hukukunda da asgari ücret ve toplu iş sözleşmesi düzenlemelerine uyulması koşuluyla, tek başına aracılık ücreti düzenlenebilir⁹³. Hal böyleyken aracılık ücreti hangi şekilde hesaplanırsa hesaplanırsa, asgari ücretin veya toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenen miktarın altına inemez⁹⁴. Hatta Alman hukukunda toplu sözleşmede asgari ücret ve buna ek olarak iş sözleşmesinde aracılık ücreti kararlaştırılmışsa, aracılık ücret ödemeleri de dâhil olmak üzere toplu iş sözleşmesindeki ücretin ödenmesi gerektiği, yani aracılık ücreti ve sabit ödeme toplamının toplu iş sözleşmesinde garanti altına alınan miktara ulaşmasının yeterli olduğu kabul edilir⁹⁵.

İsviçre hukukunda, TBK'nın pazarlamacılık sözleşmesini düzenleyen 454. maddesinin mehzazı olan 349a/2. hükmünün, yani ücretinin tamamının veya önemli bir kısmının aracılık ücreti şeklinde ödenmesi durumunda makul olması gerektiği düzenlemesinin iş ilişkilerinde de uygulanabileceği kabul edilmektedir⁹⁶. Bu kapsamda iş sözleşmesindeki aracılık ücreti düzenle-

⁸⁹ Geiser, s. 387.

⁹⁰ Krause, Rn. 4.

⁹¹ Ianni/Meier-Dieterle, s. 210.

⁹² Cardinaux, s. 343.

⁹³ Spinner, Rn. 663; Krause, Rn. 4.

⁹⁴ Pletke/Schrader/Siebert/Thoms/Klagges/Teubert, Rn. 822; Krause, Rn. 4.

⁹⁵ Spinner, Rn. 667; Vogelsang, Rn. 7; Hagen, 87b, Rn. 6.

⁹⁶ Geiser, s. 387; Senti, Lohnfortzahlung und Lohnersatzzahlungen, s. 709; "Ana hatlarıyla belirtilen ücret özgürlüğü çeşitli kısıtlamalara tabidir. Örneğin, pazarlamacıların ücretleri komisyonlu veya komisyonsuz sabit bir ücretten oluşmalıdır (Madde 349a Para. 1). Ücretin münhasıran veya esas olarak bir komisyon şeklinde olması gerektiğine dair yazılı bir anlaşma, yalnızca komisyonun pazarlamacının çalışması için uygun bir ücretle sonuçlanması durumunda geçerlidir (Madde 349a Para. 2). Federal Yüksek Mahkeme, bu düzenlemenin, yalnızca pazarlamacılar için değil, aynı zamanda işçiye münhasıran veya ağırlıklı olarak komisyon ödendiği tüm durumlarda geçerli olması

mesi, işçinin makul bir ücret almasını sağlamıyorsa, ücrete ilişkin sözleşme hükmü bir bütün olarak geçersizdir ve ilgili sektördeki olağan ücret koşulları ile değiştirilmelidir⁹⁷. Keza Alman hukukunda da aracılık ücretinin makul ücrete karşılık gelmesi kabul edilmektedir⁹⁸. Taraflar açıkça miktarı düzenlememişlerse Alman hukukunda, çalışma alanı dikkate alınarak alışılmış/olağan miktarın dikkate alınacağı ve bu mümkün değilse makul bir ölçüye göre belirleneceği kabul edilir⁹⁹. Bunun yanı sıra Alman hukukunda, sabit bir ücret olmaksızın ödenen aracılık ücreti uygun bir miktarda değilse ya da zor işlemlerin riskini işçi tek başına üstlenmek zorundaydısa münhasıran aracılık ücreti düzenlemesinin ahlaka aykırı olabileceği kabul edilmektedir¹⁰⁰.

Hiç şüphesiz Türk hukukunda da aracılık ücretinin asgari ücretin altında olmaması gerekmektedir¹⁰¹. Bu kapsamda TBK'nın pazarlamacılık sözleşmesini düzenleyen 454. maddesini kıyasen¹⁰² ve yine TBK'nın 401. maddesini doğrudan temel aldığımızda işçiye asgari ücretten az olmamak üzere makul aracılık ücretinin tek başına ödenebileceği kanaatindeyiz. Keza işçinin aracılık ücretine hak kazanması sadece performansına bağlı olmayıp, dış etkenlere de bağlı olduğundan aradaki ücret farkının işverence ödenmesi

gerektiğine karar vermiştir.” (Cardinaux, s. 341); “Ücretin tamamının veya önemli bir kısmının komisyon ücretinden oluşacağına dair şart ancak yazılı olursa geçerlidir. Ayrıca komisyonun pazarlamacının faaliyetinin uygun karşılığı olması da bu anlaşmanın geçerli olması için şarttır (m. 454/2). Komisyon ağırlıklı bir ücret belirlenirken pazarlamacının eğitim düzeyi, işe kişisel katkısı, sorumluluğu ve sosyal yükümlülükleri göz önünde tutulur.” (Topuz, s. 302-303).

⁹⁷ **Bortolani/Scherer**, s. 156.

⁹⁸ **Pletke/Schrader/Siebert/Thoms/Klagges/Teubert**, Rn. 823.

⁹⁹ **Vogelsang**, Rn. 48; **Hagen**, 87b, Rn. 4; **Krause**, Rn. 22-23; **Oetker**, 87b, Rn. 2.

¹⁰⁰ **Vogelsang**, Rn. 7; **Oetker**, 65, Rn. 4; **Hagen**, 65, Rn. 6; **Krause**, Rn. 4; Ücret, ilgili sektörde ve ekonomik bölgede ödenen bir ücretin üçte ikisi bile değilse veya ekonomik alanda gerçekleştirilen faaliyet için genel ücret düzeyinin altında ise BGB § 138 Paragraf 2 anlamında edim ve karşı edim arasında bariz bir orantısızlık olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Hagen**, 65, Rn. 6.

¹⁰¹ **Süzek**, s. 383; **Sarı Çiftçi**, Saliha: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmesinde Ücret (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2015, s. 44.

¹⁰² Maddede geçen uygun ücretin asgari ücretten fazla olmak şeklinde anlaşılması gerekeceğine ilişkin bkz. **Güllüce**, Muhammed Ali: Tacir Yardımcısı Olarak Pazarlamacı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum 2014, s. 76; TBK m. 454/2 hükmünün kıyasen iş sözleşmelerine uygulanması durumunda ücretin tamamen performansa dayalı olarak belirlenmesinin mümkün olduğu ve fakat işçinin bireysel performansı ile başkaca faktörlerin ücreti etkilemesi durumunda mümkün olmadığı görüşü için bkz. **Güneş**, s. 47.

gerekmektedir. Bununla birlikte işçinin makul bir aracılık ücreti almaması, performansından kaynaklanıyorsa ücret kaybını kendisi üstlenmelidir¹⁰³.

Aracılık ücreti işçinin yaptığı iş, eğitimi, yaşı, kıdemi dikkate alınarak geçim masraflarını tatmin edici bir şekilde karşıladığında makul ücret olarak kabul edilir¹⁰⁴. Sektörde alışlagelmiş ücret düzeyi, yol gösterici olarak dikkate alınabilir¹⁰⁵. Keza TBK'nın 401. maddesinde de işçiye emsal ücretin ödenmesi gereği açıkça düzenlenmiştir. Ancak makullüğün tespitinde belirleyici olan, işçinin fiilen elde ettiği kazançlar değil, makul çabalarla elde edilebileceği kazançlardır¹⁰⁶.

İşçinin ileride hak ettiği aracılık ücret alacaklarına mahsup edilecek şekilde aylık sabit bir gelir ödemesi de iş sözleşmesinde düzenlenebilir¹⁰⁷. Ancak burada dikkate edilmesi gereken nokta, aracılık ücretini almaya hak kazanan işçiye aylık belirli bir miktar garanti edilmişse, artık bir aydaki düşük kazançlar başka bir aydaki kazanç fazlasından mahsup edilemez¹⁰⁸.

VII. ARACILIK ÜCRETİNE HAK KAZANILMASININ ŞARTLARI

A. Aracılık Ücretinin İş Sözleşmesinde Düzenlenmesi

Aracılık ücreti, diğer ücretler gibi bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebilir. Aracılık ücretine hak kazanılabilmesi için her şeyden önce bu ücret türü sözleşmede düzenlenmelidir¹⁰⁹. İş sözleşmesinde düzenlendikten sonra üçüncü kişi ile akdedilen sözleşmenin işveren açısından karlı olup olmadığı, aracılık ücretinin doğumu için önemli değildir¹¹⁰. Çünkü aracılık ücreti kârdan değil, bireysel işlemlerin değerinden hesaplanır¹¹¹.

¹⁰³ Bortolani/Scherer, s. 155.

¹⁰⁴ Emmel, s. 55; Bortolani/Scherer, s. 155; Ianni/Meier-Dieterle, s. 210; Cardinaux, s. 341.

¹⁰⁵ Emmel, s. 55; Bortolani/Scherer, s. 155.

¹⁰⁶ Ianni/Meier-Dieterle, s. 210.

¹⁰⁷ Krause, Rn. 4; Hagen, 87b, Rn. 6; Oetker, 65, Rn. 3.

¹⁰⁸ Oetker, 65, Rn. 3; Hagen, 87b, Rn. 6; Spinner, Rn. 662; Vogelsang, Rn. 4; Krause, Rn. 33; "İşveren tarafından avans olarak fazla ödenen tutarlar, sözleşmenin yorumuna göre garanti edilen asgari komisyonları temsil ediyorsa, işçinin geri ödeme yükümlülüğü yoktur."(Rehbinder/Stöckli, s. 276).

¹⁰⁹ Hagen, 65, Rn. 3; Vogelsang, Rn. 13.

¹¹⁰ Rehbinder/Stöckli, s. 274; Staehelin, s. 193; Ianni/Meier-Dieterle, s. 210; Oetker, 87, Rn. 7; Hagen, 87, Rn. 9.

¹¹¹ Ianni/Meier-Dieterle, s. 210.

B. İşçinin İşveren Adına Aracılık Etmesi

Mehaz İBK'nın 322b. maddesi, işçinin aracılık ücretini elde edebilmesi için hangi faaliyetlerde bulunması gerektiğini düzenlemez¹¹². Keza TBK'nın aracılık ücretine ilişkin hükümlerinde de bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla aracılık ücreti, işçinin üçüncü kişiyle bir sözleşme yapması (abschluss) veya bir sözleşme akdetmek isteyen tarafa aracılık etmesi (vermittlung) durumunda söz konusu olur¹¹³. Şu halde taraflar, işçinin yapılacak işleme katkısını serbestçe belirleyebilir. Örneğin, işçinin sözleşmeyi kendisinin yapması gerektiği ve sadece aracılık faaliyetinin yeterli olmadığı kabul edilebilir¹¹⁴. Öyle ki işçi, işveren adına sözleşme akdetme yetkisiyle yetkilendirilmişse sözleşmenin akdedilmesi ile birlikte aracılık ücreti doğarken, işçinin yetkilendirilmemesi durumunda işverenin onayı ile birlikte aracılık ücreti doğar¹¹⁵. Öte yandan işçinin sözleşmenin yapılmasına katkıda bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, belirli bir alanda veya müşteri grubu ile yapılan tüm işlemler için aracılık ücretine hak kazanacağını düzenlemek de mümkündür¹¹⁶.

Aracılık ücretinde, sadece işverence satılan mal veya hizmetle ilgili aracılık ücretinin düzenleneceği algısı hâkim olmakla birlikte İsviçre hukukunda işverenin satın alan tarafında olması durumunda da bu ücretin ödenebileceği ileri sürülmüştür¹¹⁷. Keza Alman hukukunda HGB § 87b/2 hükmünde aracılık ücretinin hesabının üçüncü kişinin veya işverenin ödemek zorunda olduğu ücrete göre hesaplanması düzenlenmektedir¹¹⁸. Kanaatimizce TBK'nın 404. maddesinden aksi açıkça çıkarılamayacağından, işverenin satın aldığı mal ve hizmet için de aracılık ücretinin ödenebileceği sözleşmede düzenlenebilir¹¹⁹.

¹¹² **Bortolani/Scherer**, s. 146.

¹¹³ **Abegg/Bernauer**, s. 871; **Rehbinder/Stöckli**, s. 273; **Oetker**, 87, Rn. 2.

¹¹⁴ **Bortolani/Scherer**, s. 146.

¹¹⁵ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 321; **Cardinaux**, s. 345; **Oetker**, 87, Rn. 7; **Vogelsang**, Rn. 19.

¹¹⁶ **Bortolani/Scherer**, s. 146.

¹¹⁷ **Morf**, s. 237.

¹¹⁸ **Krause**, Rn. 24; **Oetker**, 87b, Rn. 3; **Hagen**, 87b, Rn. 7.

¹¹⁹ Aracılık ücretinin çoğunlukla işveren adına satılan mal veya hizmet karşılığında gündeme gelebileceği görüşü için bkz. **Çil**, s. 391; "...pazarlamacı sadece mal ve hizmet satımına yönelik faaliyet de gösterebilir. Buna karşılık, mal veya hizmet "alımına" yönelik bir faaliyet, pazarlamacılık faaliyeti değildir." (**Akdeniz**, s. 5).

C. Üçüncü Kişiyle Yapılan Sözleşmenin Aracılık Ücretine Tabi İşlemlerden Olması

İşçinin aracılık ücretine hak kazanabilmesi için söz konusu işlemin aracılık ücretine tabi işlem grubuna girmesi gerekir¹²⁰. Mevzuatın 322b hükmü, aracılık ücretine tabi işlemleri değil, yalnızca aracılık ücretine hak kazanılmasını düzenlemektedir¹²¹. Benzer durum TBK'nın 404. maddesi için de geçerlidir. O halde taraflar işletmenin, işyerinin ve işin özelliklerini göz önünde bulundurarak aracılık ücretine tabi işlemleri sözleşmeye dayalı olarak serbestçe belirleyebilir¹²². Keza Alman hukukunda da taraflar, HGB § 87 ve devamı maddelerine ek olarak hangi işlemler için aracılık ücretinin ödeneceğini belirleyebilir¹²³.

İsviçre öğretisinde, İBK'da her ne kadar sadece üçüncü kişilerle yapılan sözleşmelerden aracılık ücretinin doğduğu düzenlenmiş olsa da işçinin, kendi hesabına yaptığı işlemlerde yani kendi siparişleri için de bu ücretin doğduğu ileri sürülmüştür¹²⁴. Bununla birlikte işçi, kendi lehine olacak bir fiyat üzerinden işlemi yapmamalıdır¹²⁵. Alman hukukunda ise bir görüşe göre, işçinin kendi siparişleri, sözleşmede açıkça kararlaştırıldığı veya sektörde adet olduğu takdirde aracılık ücretine tabi olup, bu gereklilikler yerine getirilmezse aracılık ücreti ihtilaflıdır¹²⁶. Başka bir görüşe göre, sözleşme tarafları aksini kararlaştırmadıkça, üçüncü bir kişiyle sözleşme olmadığı için (§ 87/1 HGB) işçinin kendisi tarafından verilen sipariş için aracılık ücreti doğmaz¹²⁷. Türk hukukunda ise TBK'nın 404. maddesinde açıkça üçüncü kişinin zikredilmesinden dolayı kural olarak işçinin kendisiyle sözleşme yapması durumunda aracılık ücretine hak kazanamayacağı, buna karşılık iş sözleşmesinde açık bir hüküm bulunması durumunda hak kazanabileceği, sonuç olarak Alman hukukunda ileri sürülen görüşlerin daha isabetli olduğu kanaatindeyiz.

D. İşveren İle Üçüncü Kişi Arasında Geçerli Bir Sözleşmenin Yapılması

Aracılık ücreti, her halükarda üçüncü kişi ile sözleşmenin akdedilmesiyle, başka bir ifadeyle borçlandırıcı işlemin yapılmasıyla birlikte

¹²⁰ Bortolani/Scherer, s. 158.

¹²¹ Bortolani/Scherer, s. 146.

¹²² Morf, s. 245; Bortolani/Scherer, s. 149.

¹²³ Hagen, 87, Rn. 6.

¹²⁴ Rehbinder/Stöckli, s. 274.

¹²⁵ Stachelin, s. 193.

¹²⁶ Hagen, 87, Rn. 10.

¹²⁷ Vogelsang, Rn. 18.

doğar¹²⁸. Aracılık ücreti, işveren ile üçüncü kişi arasındaki sözleşmenin hukukten geçerli bir şekilde ortaya çıkması taliki koşuluna bağlanmıştır¹²⁹. Ancak taraflar, aksini kararlaştırabilecek olup, örneğin hukuki işlemin sonuçlandırılması gerekmeden ücrete hak kazanılabileceğini de kararlaştırabilir¹³⁰.

İşveren, kural olarak aracılık edilen işlemle ilgili sözleşme yapıp yapmama konusunda özgür olmakla birlikte dürüstlük kuralına aykırı şekilde kaçınması durumunda, işçiye aracılık ücreti ödemekle yükümlüdür¹³¹. Kaldı ki işveren, işçiye aracılık ücretini ödemek zorunda kalmamak için lehine bir sözleşmeyi akdetmezse dürüstlük kuralına aykırı hareket eder¹³². Ancak müşterinin güven tesis etmemesi, ticari itibarının kötü olması, ekonomik durumunun bozuk veya iflasın eşiğinde olması veya işçinin fiyat, miktar gibi konularda verilen talimatlara uymayan şekilde sözleşme taslağı hazırlanması gibi haklı nedenler olması durumunda işverenin dürüstlük kuralına aykırı davrandığı düşünülemez.

Genellikle işverenin üçüncü kişiyle sözleşme yapma konusunda menfaati bulunmaktadır¹³³. Fakat mali sıkıntı içerisinde olan üçüncü kişiden bir avans istenmesi veya güvence talep edilmesi ve fakat üçüncü kişinin bu talebi reddetmesi durumunda işverenden sözleşmeyi akdetmesi beklenemez¹³⁴. Bu durumda işverenin sırf aracılık ücreti ödemek için kendi menfaatlerini dikkate almamasını talep etmek, hayatın olağan akışına aykırıdır. Yine öğretideki bir görüşe göre, işvereni üretim kapasitesinin sınırına getirecek veya aşacak bir aracılık faaliyeti yürütülmüşse bu durum, yalnızca söz konusu

¹²⁸ **Rehbinder/Stöckli**, s. 273; **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 321; **Fritsch**, s. 812; “İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar.” (**Güneş/Mutlay**, s. 251); “Aracılık yapılan işlemin işveren ve müşteri arasında geçerli olarak kurulmasıyla pazarlamacının komisyon hakkı muaccel hale gelir.” (**Tuncay**, s. 12).

¹²⁹ **Morf**, s. 245-246; **Oetker**, 87, Rn. 1.

¹³⁰ **Fritsch**, s. 813.

¹³¹ **Rehbinder/Stöckli**, s. 273; **Stachelin**, s. 195; **Fritsch**, s. 813; **Bortolani/Scherer**, s. 148; **Vogelsang**, Rn. 17; **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 321; **Cardinaux**, s. 345; **Krause**, Rn. 9; “Onaya tabi olarak yapılmış bir sözleşmeyi, bu işlem ekonomik açıdan mantıklı olduğu ve gerçekleştirilebildiği sürece işveren onaylamayı reddedemez.” (**Morf**, s. 246); Tacirin, pazarlamacının bulduğu müşteri ile sözleşme yapıp yapmamakta serbest olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Topçuoğlu**, s. 40.

¹³² **Bortolani/Scherer**, s. 148.

¹³³ **Morf**, s. 246.

¹³⁴ **Morf**, s. 247.

işlemin ifasını değil, aynı zamanda işverenin önceki siparişlerini yetiştirmesini de tehlikeye atacak ve işverenin sözleşmeyi reddetmesi dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacaktır¹³⁵. Öte yandan işverenin bağlantılı olduğu başka bir işyeri üzerinden bu sözleşmeyi yapması durumunda, dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı aracılık ücreti doğacaktır¹³⁶. Hal böyleyken bireysel durumun tüm koşulları dikkate alınarak sözleşmenin işverenin menfaatine olması ve işverenin yaklaşımının açık bir şekilde dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmesi durumunda, bu ücrete hak kazanılmalıdır. Keza işveren, dürüstlük kuralına aykırı şekilde üçüncü kişiyle geçerli bir sözleşmenin akdedilmesi koşulunun gerçekleşmesini de engellemiştir. Bu halde TBK'nın 175. maddesi gereği koşul gerçekleşmiş kabul edilip, işçiye aracılık ücreti ödenmelidir. Bütün bu durumlarda ispat yükünün işçi de olduğu unutulmamalıdır¹³⁷.

İşveren, dürüstlük kuralını ihlal etmeksizin haklı nedenlerle sözleşmeyi akdetmese işçi, aracılık ücreti talep edemez¹³⁸. Bu durumda işçi, münhasıran aracılık ücreti ile çalışıyorsa, iş görme borcunu yerine getirmiş ama ücret alamamış olacaktır. Şu halde işçi tam süreli çalışıyorsa bu işçiye asgari ücretten az olmayan, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa çalışma süresiyle orantılı asgari ücretten az olmayan emsal ücret ödenmelidir. Bu kapsamda ödenen ücretin aracılık ücreti değil, zaman esasına göre ödenen ücret olduğu kanaatindeyiz.

Alman hukukunda ise aracılık ücreti; işveren ile işçi arasında bir sözleşme bulunması, işveren ile üçüncü kişi arasında geçerli bir sözleşmenin akdedilmesi, akdedilen sözleşmenin işçinin faaliyetinden kaynaklanması veya işçinin aynı tür işlemler için müşteri olarak kazandığı üçüncü kişilerle sözleşmenin akdedilmesi şartlarına bağlanmıştır¹³⁹. İsviçre hukukundan farklı olarak iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme akdedilir ve işveren tarafından ifa edilirse veya işveren kusurlu olarak borcunu yerine getirmese ve yine üçüncü kişi ifa ederse aracılık ücretine hak kazanılır¹⁴⁰. Özetle Alman hukukuna göre aracılık ücreti, işverenin ifasıyla doğar. Her

¹³⁵ **Morf**, s. 247.

¹³⁶ **Krause**, Rn. 9.

¹³⁷ Dürüstlük ilkesine aykırı davranış olasılığının yüksek olduğuna dair ispatın yeterli olduğuna ilişkin bkz. **Morf**, s. 248.

¹³⁸ **Streiff/Kaene/Rudolph**, s. 323.

¹³⁹ **Oetker**, 87, Rn. 1.

¹⁴⁰ **Bengelsdorf**, Peter: Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht Teil I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses § 49 Aufhebungsverträge, 5. Auflage, Hrsg. **Moll**, Wilhelm, 2021, Rn. 147.

halükarda aracılık ücreti, üçüncü kişi (müşteri) işlemi ifa eder etmez ve o ölçüde kesin/bağlayıcı (unabdingbar) bir alacak olarak ortaya çıkar. Bununla birlikte Alman hukukunda bu durum aksinin düzenlenebileceği, dolayısıyla sözleşme akdedilir akdedilmez koşulsuz bir aracılık ücretinin ortaya çıkacağı¹⁴¹, yine işverenin ifayı kısmen yapsa dahi aracılık ücretinin tamamının tahakkuk edebileceği kabul edilmiştir¹⁴². Ancak sözleşmenin akdedilmesi ile birlikte aracılık ücretinin doğacağına açıkça düzenlenmesi gerekli olup, sadece işçiye sözleşme akdetme yetkisinin verilmesi yeterli değildir¹⁴³. Öte yandan üçüncü kişinin ifasıyla aracılık ücretinin kesin hale gelmesi sözleşme ile değiştirilemez¹⁴⁴.

E. İşçinin Faaliyeti ile Akdedilen Sözleşme Arasında Nedensellik Bağının Bulunması

İşçinin aracılık ücretine hak kazanabilmesi için aracılık türü ne olursa olsun işçinin aracılık faaliyeti ile akdedilen sözleşme arasında nedensellik bağı gerekmektedir¹⁴⁵. İşçinin faaliyeti, sözleşmenin yapılması noktasında göz ardı edilmeyecek nitelikteyse, yani işçinin faaliyeti olmaması durumunda sözleşme akdedilemeyecekse nedensellik bağı bulunmaktadır¹⁴⁶. Keza Alman hukukunda da sözleşmenin akdedilmesinin işçinin faaliyetine bağlı olması gerekmekte olup, faaliyet olmadan sözleşmenin akdedilememesi durumu mevcut olmalıdır¹⁴⁷. Bu bağlamda Alman hukukunda işçinin faaliyeti, tek veya baskın bir nedensellik gerektirmeyip, birlikte nedensellik (Mitursächlichkeit) dahi yeterli kabul edilmektedir¹⁴⁸. Ancak her halükarda işçinin faaliyeti, bir şekilde sözleşmenin yapılmasına etki etmiş ve katkı sağlamış olmalıdır¹⁴⁹. Basitçe bir sözleşme formu doldurmak veya yalnızca yazım işleminde görev almak veya tercüman olarak çalışmak gibi katkılar yetersizdir¹⁵⁰. İşçinin aracılık faaliyetleri ile akdedilen sözleşme arasındaki illiyet bağı, işçi tarafından kanıtlanmalıdır¹⁵¹.

Akdedilen sözleşmenin işçi ve işveren arasındaki sözleşme ilişkisine uygun olması gerekmele birlikte mutlak suretle aracılık edilen haliyle aynı olması gerekmez. Ayrıntılardaki değişiklikler, aracılık ücreti talebi için önemsiz olmakla birlikte¹⁵² tamamen farklı işlemlerin sonuçlandırılması durumunda herhangi bir talep doğmaz¹⁵³. Dolayısıyla burada nedensellik bağının olmadığı kabul edilmelidir. Hal böyleyken akdedilen sözleşmenin, işçi-

¹⁴¹ **Vogelsang**, Rn. 38.

¹⁴² **Oetker**, 87a, Rn. 4; **Krause**, Rn. 17; **Vogelsang**, Rn. 37.

¹⁴³ **Hagen**, 87a, Rn. 37.

¹⁴⁴ **Krause**, Rn. 17.

nin aracılık ettiği sözleşme ile özdeş olması yeterlidir¹⁵⁴. Keza işçinin faaliyeti ile sözleşmenin akdedilmesi arasında doğrudan zamansal bir bağlantı gerekli olmayıp, müzakerelerin başlangıçta kesilmesi ve fakat daha sonra işçinin faaliyeti olmadan yeniden başlatılması ve sözleşmenin akdedilmesi durumunda, nedensellik bağının kurulduğu kabul edilebilir¹⁵⁵.

Alman hukukunda akdedilen sözleşmeye birden fazla işçinin dahil olması durumunda, aksine anlaşmalarının yokluğunda, her işçinin aracılık ücretini tam olarak hak edeceği kabul edilir¹⁵⁶. Hatta işçinin, dahil olmadığı sözleşmeler için bile aracılık ücretine hak kazanacağı konusunda anlaşmaya varılabilir¹⁵⁷. Buna karşılık İsviçre hukukunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, sözleşmenin akdedilmesine birden fazla işçinin dahil olması durumunda, işlem üzerinde özel/hususi etkisi olan işçi için aracılık ücreti doğacaktır¹⁵⁸. Başka bir görüşe göre, sözleşme birden fazla işçinin işbirliği ile gerçekleşmişse, aksi kararlaştırılmadıkça herkesin kendi sorumluluk alanı dâhilinde tam olarak aracılık ücretini alma hakkı bulunmak-

¹⁴⁵ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 321; **Abegg/Bernauer**, s. 871; **Rehbinder/Stöckli**, s. 274; **Stahelin**, s. 193; **Fritsch**, s. 812; **Emmel**, s. 55; **Bortolani/Scherer**, s. 147; **Morf**, s. 238; “Eğer belirli alan veya çevredeki işler için pazarlamacı tek yetkili pazarlamacı kılınmıyorsa o zaman sadece kendisinin aracılık ettiği veya yaptığı işler için komisyon alma hakkı vardır.” (**Tuncay**, s. 14).

¹⁴⁶ **Bortolani/Scherer**, s. 147.

¹⁴⁷ **Vogelsang**, Rn. 20; **Oetker**, 87, Rn. 9; **Krause**, Rn. 13.

¹⁴⁸ **Vogelsang**, Rn. 21; **Oetker**, 87, Rn. 10; **Hagen**, 87, Rn. 18; İşçinin işverenle aralarındaki sözleşmeye göre iş görme edimini yerine getirmesi durumunda bu edimin yerine getirilmesi, tek başına sözleşmesinin akdedilmesinde yeterli olmasa da akdedilme noktasında birlikte nedensellik (mitursächlich) olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Oetker**, 87, Rn. 9; **Hagen**, 87, Rn. 18.

¹⁴⁹ **Vogelsang**, Rn. 21.

¹⁵⁰ **Vogelsang**, Rn. 21.

¹⁵¹ **Vogelsang**, Rn. 21; **Oetker**, 87, Rn. 9; **Krause**, Rn. 15; **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 322.

¹⁵² **Hagen**, 87, Rn. 8; **Oetker**, 87, Rn. 10.

¹⁵³ **Oetker**, 87, Rn. 7; **Vogelsang**, Rn.20.

¹⁵⁴ **Vogelsang**, Rn. 18.

¹⁵⁵ **Oetker**, 87, Rn. 9, 10; **Hagen**, 87, Rn. 18; “İşçinin faaliyeti ile işlemin sonuçlanması arasında doğrudan zamansal bir bağlantı olması gerekmez, faaliyetin etkisinin devam etmesi yeterlidir.” (**Vogelsang**, Rn. 21); Bu durumda aracılık ücretinin doğacağı görüşü için bkz. **Rehbinder/Stöckli**, s. 274.

¹⁵⁶ **Spinner**, Rn. 666; **Vogelsang**, Rn. 22; **Oetker**, 87, Rn. 10; **Hagen**, 87, Rn. 19.

¹⁵⁷ **Vogelsang**, Rn. 23.

¹⁵⁸ **Abegg/Bernauer**, s. 871.

tadır¹⁵⁹. Son olarak birden fazla işçinin birlikte faaliyette bulunması durumunda aracılık ücretinin ilgili tarafların nedensel katkılarına göre bölüneceği de savunulmuştur¹⁶⁰. Kanaatimizce birden fazla işçinin faaliyette bulunması ve fakat hangi işçinin faaliyeti ile sözleşmenin akdedilmesi arasında nedensellik bağının bulunduğu tespit edilememesi durumunda, bütün işçiler aracılık ücretine hak kazanmalıdır. Keza bu risk işverenin üzerinde olup, işveren böyle bir sonuç istemiyorsa aksi durumu sözleşmede düzenlemelidir. Örneğin işveren, her bir işçi için farklı sözleşme taslağı hazırlaması durumunda, akdedilen sözleşmenin hangi taslakla bağlantılı olduğunu tespit edebilecek ve bu işçi aracılık ücretine hak kazanacaktır.

Tekrar siparişler noktasında, işçinin bu siparişler için de aracılık ücretine hak kazanacağı kabul edilmelidir¹⁶¹. Çünkü gerekli olan tek şey, işçinin faaliyetinin bir etki yaratmaya devam etmesidir¹⁶². Örneğin işçi hasta olduğunda ve anlaştığı müşteriler hastalık döneminde tekrar sipariş verdiğinde bu şart gerçekleşmiş olacaktır¹⁶³. Ancak bunun için iş ilişkisi sırasında sözleşmenin akdedilmesi ve yine iş ilişkisi sırasında işçinin bu tür işlemler için üçüncü kişiyi müşteri olarak kazanmış olması gerekmektedir¹⁶⁴. Keza Alman hukukunda da HGB § 87/1 hükmü gereği, iş ilişkisi sona erinceye kadar sözleşme akdedilir ve bu sözleşme işçinin faaliyetine atfedilebilirse veya işçi aynı tür işlemler için üçüncü kişiyi müşteri olarak kazanmışsa aracılık ücreti-

¹⁵⁹ **Rehbinder/Stöckli**, s. 274; “*Rehbinder/Stöckli'nin görüşü farklı bir odak noktasına sahiptir. İşçiler için en uygun olan bu görüşe göre her durumda, yalnızca işçinin katkısının öğretisi ve içtihat tarafından gerekli kılınan doğal nedensellik eşliğine ulaşıp ulaşılmadığının belirlenmesi gerekir. Diğer katkılara kıyasla hangi faaliyetin hangi işçi tarafından ne kadar ağırlıkta yapıldığına dair bir tespit gerekmez. Taraflar başka bir sözleşmeye dayalı anlaşma yapmamışlarsa, Rehbinder/Stöckli'ninki, öğretide ileri sürülen görüşlerden tercih edilmeyi hak eder.*” (**Morf**, s. 243).

¹⁶⁰ **Stachelin**, s. 193; “*Bu yaklaşım, bir yanda işverenin diğer yanda işçilerin çıkarlarını dengeleyerek birbirinden ayrılan tüm çıkarları dengelemeyi amaçlar. Stachelin'in görüşü, eksiksiz bir çözüm mekanizması göstermesi bakımından da ikna edicidir. Ancak sorun devam etmektedir. Çünkü bu görüş, işçilerin farklı nedensel katkılarının zor bir değerlendirmesini veya orantılarının bulunmasını gerektirir.*” (**Morf**, s. 243).

¹⁶¹ **Streiff/Kaanel/Rudolph**, s. 322; **Rehbinder/Stöckli**, s. 274.

¹⁶² **Rehbinder/Stöckli**, s. 274.

¹⁶³ **Krause**, Rn. 11.

¹⁶⁴ **Stachelin**, s. 193; İşçinin nedensel katkısının iş sözleşmesinin bitiminden sonra da etkisini sürdürdüğü, işveren ile müşteri arasındaki müteakip işlemler için de ücrete hak kazanılacağı düşünülse de, aynı müşterinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işverenle yapmış olduğu yeni işlemlerde, işçinin faaliyeti ile süre ve konu açısından yeterli bir bağlantının kalmaması durumunda artık aracılık ücretinin doğmayacağı görüşü için bkz. **Morf**, s. 251-252.

tine hak kazanılır¹⁶⁵. Bu durumda aracılık ücreti talebinin ortaya çıkması için işçinin üçüncü kişiyi müşteri olarak kazanması yeterlidir¹⁶⁶. Ancak üçüncü kişilerin yeni müşteri olması gerekli olup, bunlar daha önce işverenle ticari ilişki içinde olmayan veya işverenle işçinin aracılık faaliyeti yürütmediği bir alanda ticari ilişkisi olan müşterilerdir¹⁶⁷. Ayrıca işverenle üçüncü kişi arasındaki ticari ilişki sona ermişse, işçinin ticari ilişkiyi canlandırması durumunda da bunlar yeni müşteri olarak düşünülebilir¹⁶⁸. Yine daha önce işverenle ticari ilişkide olmakla birlikte işçi, ekonomik olarak yeni bir müşteri kazanmaya karşılık gelecek derecede bu ticari ilişkiyi önemli ölçüde genişletmeyi başardıysa bu müşteriler de yeni kabul edilebilir¹⁶⁹. Keza işçi ile ticari ilişki içinde olan ve onun tarafından işverene getirilen müşteriler de yeni kabul edilmelidir¹⁷⁰. Her halükarda müşteriler, ilk sözleşme akdedildikten sonra ancak o zaman kazanılmış kabul edilir¹⁷¹. Bununla birlikte işverenin satış programına yeni mal veya hizmet eklemesi durumunda daha önce edindiği müşteriler yeni olarak kabul edilmeyecektir¹⁷². İşçi, müşterinin aynı türden işlemler için kazanıldığı ve işveren ile müşteri arasındaki ticari işlemin yapıldığını ispatlamakla yükümlüdür¹⁷³.

VIII. ARACILIK ÜCRETİNE HAK KAZANILMASI İLE İLGİLİ ÖZEL DURUMLAR

A. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Durumunda Aracılık Ücretine Hak Kazanılması

Kural olarak aracılık ücreti, iş ilişkisi sırasında aracılık edilen veya akdedilen sözleşmelerden doğar¹⁷⁴. Bununla birlikte İsviçre hukukunda, üçüncü kişiyle akdedilen sözleşme işçinin faaliyetine dayanmaktaysa bu sözleşmenin, iş ilişkisi sırasında veya sona ermesinden sonra akdedilmesinin bir öneminin bulunmadığı kabul edilmiştir¹⁷⁵. Aksi halde işveren, sözleşmenin akdedilmesini geciktirerek aracılık ücretine hak kazanılmasını engel-

¹⁶⁵ Bengelsdorf, Rn. 148; Krause, Rn. 8.

¹⁶⁶ Rehbinder/Stöckli, s. 274.

¹⁶⁷ Vogelsang, Rn. 24; Oetker, 87, Rn. 11; Hagen, 87, Rn. 22.

¹⁶⁸ Vogelsang, Rn. 24.

¹⁶⁹ Oetker, 87, Rn. 11; Hagen, 87, Rn. 23.

¹⁷⁰ Oetker, 87, Rn. 11; Hagen, 87, Rn. 22.

¹⁷¹ Hagen, 87, Rn. 22.

¹⁷² Vogelsang, Rn. 24; Hagen, 87, Rn. 21; Oetker, 87, Rn. 12.

¹⁷³ Oetker, 87, Rn. 13; Hagen, 87, Rn. 45.

¹⁷⁴ Hagen, 65, Rn. 8; Krause, Rn. 7; Vogelsang, Rn. 16.

¹⁷⁵ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 321; Abegg/Bernauer, s. 871; Bortolani/Scherer, s. 147.

leyebilecektir¹⁷⁶. Şu halde sözleşmenin akdedilmesi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra söz konusu olsa bile, iş ilişkisi sona eren işçinin faaliyetinden kaynaklanıyorsa işçinin aracılık ücreti talep hakkı bulunmaktadır¹⁷⁷. Keza İsviçre hukukunda, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra şartların oluşması durumunda, işverenin ödenen aracılık ücretini geri alma hakkına sahip olduğu ve fakat işçinin iş ilişkisinin sona ermesinden sonra aracılık ücreti talebinin olmadığı gibi son derece adaletsiz bir durumun ortaya çıkacağı kabul edilmektedir¹⁷⁸.

Alman hukukunda da HGB § 87/1 hükmüne göre, aracılık ücret hakkı, kural olarak iş ilişkisi süresince mevcuttur¹⁷⁹. Ancak aracılık ücreti iş ilişkisi sona erdikten sonra da doğabilir¹⁸⁰. Bu bağlamda Alman Hukukunda iş ilişkisinin sona ermesinden sonra aracılık ücretine hak kazanılabilmesi için;

- a) İşveren ve üçüncü kişi arasındaki sözleşmenin iş ilişkisi sona ermeden önce akdedilmiş olması ve fakat işveren tarafından ancak iş ilişkisinin sona ermesinden sonra ifa edilmesi¹⁸¹ veya
- b) Sözleşmesinin iş ilişkisinin sona ermesinden sonra akdedilmiş olması, işçinin bu arada işleme aracılık etmiş/başlatmış olması ve sonucun esas olarak işçinin faaliyetinden kaynaklanacak şekilde ortaya çıkması¹⁸² veya
- c) Üçüncü kişinin aracılık ücretine tabi sözleşme teklifini işveren veya işçiye, iş ilişkisi sona ermeden yapması¹⁸³ gerekir.

Türk hukukunda TBK'nın 404. maddesindeki düzenlemeyi yorumladığımızda, aracılık ücretine sadece iş ilişkisi devam ederken hak kazanılacağı gibi bir sonuca ulaşmamız mümkün değildir. Zaten Alman hukukundan farklı olarak İsviçre ve Türk hukukunda, iş ilişkisi devam ederken işveren ve

¹⁷⁶ Morf, s. 251.

¹⁷⁷ Rehbinder/Stöckli, s. 273.

¹⁷⁸ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 324; Rehbinder/Stöckli, s. 273.

¹⁷⁹ Hagen, 87, Rn. 3.

¹⁸⁰ Bengelsdorf, Rn. 147.

¹⁸¹ Bengelsdorf, Rn. 150; "HGB § 87/1, aracılık ücret hakkını sözleşme ilişkisi sırasında işlemlerin sonuçlandırılmasına bağlar. Bu hükme göre aracılık edilen işin sözleşme ilişkisi sırasında mı yoksa sona erdikten sonra mı ifa edileceği önemsizdir. Bu nedenle hüküm, sözleşme ilişkisinin sona ermesinden önce akdedilmiş ancak daha sonra ifa edilen işlemler için bir aracılık ücret hakkı tesis etmektedir" (Hagen, 87, Rn. 15).

¹⁸² Bengelsdorf, Rn. 150; Krause, Rn. 7; Vogelsang, Rn. 16; Oetker, 87, Rn. 19; Hagen, 87, Rn. 37.

¹⁸³ Bengelsdorf, Rn. 150; Krause, Rn. 7; Vogelsang, Rn. 16; Oetker, 87, Rn. 19; Hagen, 87, Rn. 41.

üçüncü kişi arasında sözleşme akdediliyorsa işveren veya üçüncü kişinin ifasına bağlı olmaksızın aracılık ücreti doğacaktır. Kanaatimizce burada dikkat edilmesi gereken nokta, iş ilişkisi sona erdikten sonra akdedilen sözleşmede, işçinin faaliyetine dayalı nedensellik bağıdır. Esas itibarıyla sözleşme şartları şekillenmişse, esaslı unsurlar belirlenmişse ve fakat nihai irade açıklanmamışsa, işçi işleme aracılık etmiş olur¹⁸⁴. Keza üçüncü kişinin sözleşme teklifini iş ilişkisi sona ermeden yapması durumunda işçinin faaliyetine dayalı nedensellik bağının var olduğunun kabul edilmelidir. Hal böyleyken işçinin bunları ispat etmesi durumunda, aracılık ücretine hak kazanacağı noktasında tereddüt bulunmamalıdır. Her halükarda iş ilişkisinin sona ermesinden sonra yapılan sözleşmenin, işçinin aracılık ettiği haline uygun olmalıdır¹⁸⁵.

Akdedilen sözleşme, işçinin faaliyetine dayalı nedensellik bağından kaynaklanmadıkça, yalnızca görüşmeleri başlatma ve hazırlık bu ücret için yeterli değildir¹⁸⁶. Dolayısıyla üçüncü kişiyi ziyaret etmek, numune göndermek gibi hazırlık aşamalarında işçinin faaliyetine dayalı nedensellik bağının olması gerekir¹⁸⁷. İş ilişkisi devam ederken sözleşmenin karşı tarafı ile işçinin görüşmesi ve fakat aracılık edilen sözleşmenin iş ilişkisinin sona ermesinde çok daha sonra yapılması ve işçinin faaliyeti ile sözleşmenin yapılması arasında yeterli nedensellik bağının olmaması durumunda aracılık ücretine hak kazanılmaz¹⁸⁸. Dolayısıyla sözleşme, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra makul bir süre içinde sonuçlandırılmalıdır¹⁸⁹. Makul süre, işlemin ve ürünün türüne göre belirlenebilir¹⁹⁰. Örneğin mevsimlik ürünler söz konusu olduğunda işlemin genellikle o mevsim içinde yapılması gerektiği düşünülebilir¹⁹¹.

B. Ardışık Siparişlerde Aracılık Ücretine Hak Kazanılması

Ardışık sipariş sözleşmelerinde, tüm edimler önceden kesin olarak kararlaştırılmışsa tüm siparişler için tek bir işlemin olduğu kabul edilmelidir.

¹⁸⁴ **Vogelsang**, Rn. 16; **Oetker**, 87, Rn. 20.

¹⁸⁵ **Oetker**, 87, Rn. 19; **Hagen**, 87, Rn. 36.

¹⁸⁶ **Hagen**, 87, Rn. 39.

¹⁸⁷ **Vogelsang**, Rn. 16; Müşteri, ticaretin geleneklerine ve ilgili tarafların niyetine göre yalnızca nihai ihtiyacı araştırmaya hizmet eden bir numune satın almışsa, bunun ayrılan işçinin faaliyetinden kaynaklanmakta olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Oetker**, 87, Rn. 20.

¹⁸⁸ **Streiff/Kaene/Rudolph**, s. 325.

¹⁸⁹ **Bengelsdorf**, Rn. 150; **Krause**, Rn. 7; **Vogelsang**, Rn. 16; **Oetker**, 87, Rn. 19; **Hagen**, 87, Rn. 40.

¹⁹⁰ **Vogelsang**, Rn. 16; **Oetker**, 87, Rn. 20; **Hagen**, 87, Rn. 40.

¹⁹¹ **Vogelsang**, Rn. 16.

Bununla birlikte edimler açıkça kararlaştırılmamış ve fakat müteakip siparişler sadece planlanmışsa her sipariş, ayrı bir işlem olarak kabul edilmelidir¹⁹². Bu durumda işveren ile üçüncü kişi, aralarındaki sözleşmede hangi dönemlerde ne kadar ürünün teslim edileceğini ve miktarını açıkça düzenlemişlerse tek bir işlem yaptıkları kabul edilmelidir. Fakat işveren ile üçüncü kişi, sadece ürünü belirlemekle birlikte miktar ve fiyatı üzerinde açıkça anlaşmamışlarsa müteakip siparişlerin her biri, ayrı bir işlem kabul edilmeli ve ayrı ayrı aracılık ücreti tahakkuk etmelidir. Bununla birlikte müteakip işlemler için daha düşük bir aracılık ücreti miktarı sözleşmeyle kararlaştırılabilir¹⁹³.

İşveren ile üçüncü kişi aralarında bir çerçeve anlaşma yapmışlarsa kural olarak, aracılık ücreti bu anlaşmadan değil, buna dayanarak akdedilen sözleşmelerden doğar¹⁹⁴. Şu halde bir çerçeve anlaşma söz konusuysa ve her yeni sipariş için yeni bir sözleşme yapılması gerekiyorsa bu durumlarda, iş ilişkisi sırasında akdedilen sözleşmeler için ayrı ayrı aracılık ücreti doğacaktır¹⁹⁵.

C. Aracılık Ücretinin Doğumunun İfa Şartına veya Diğer Şartlara Bağlanması

İşveren ile üçüncü kişi arasındaki sözleşme, hukuken geçerli bir şekilde ortaya çıkması durumunda akdedilmiş sayılır¹⁹⁶. Dolayısıyla aracılık ücreti talep etmek için sadece aracılık yapmak yeterli değildir. Aracılık ücreti, işveren ile üçüncü kişi arasındaki sözleşmenin hukuken geçerli bir şekilde ortaya çıkması şartına bağlanmıştır¹⁹⁷.

Alman hukukunda ise HGB § 87a hükmüne göre, aracılık ücret hakkı borçların ifa edilmesiyle doğacaktır. İşveren, sözleşmeden doğan edimi yerine getirdiğinde ifa etmiş olur¹⁹⁸ ve aracılık ücreti doğar¹⁹⁹. Buna karşılık İsviçre Borçlar Kanununda ve Türk Borçlar Kanununda aracılık ücretinin doğumu için tarafların borçlarını ifa etmesi şartı düzenlenmemiştir²⁰⁰. Bu

¹⁹² Oetker, 87, Rn. 7; Hagen, 87, Rn. 12.

¹⁹³ Krause, Rn. 11.

¹⁹⁴ Oetker, 87, Rn. 7; Vogelsang, Rn. 19.

¹⁹⁵ Vogelsang, Rn. 36.

¹⁹⁶ Vogelsang, Rn. 19; Oetker, 87, Rn. 7; Hagen, 87, Rn. 11.

¹⁹⁷ Morf, s. 245-246; Oetker, 87, Rn. 1.

¹⁹⁸ Vogelsang, Rn. 35.

¹⁹⁹ Hagen, 87a, Rn. 1.

²⁰⁰ Aksi görüş için bkz. Doğan Yenisey, s. 315.

durumda işçinin iş ilişkisi devam ederken aracılık ettiği sözleşmeden doğan borçlar, iş ilişkisi sona erdikten sonra ifa edilse dahi işçi, aracılık ücretini talep edebilir²⁰¹. Dolayısıyla bu hükümlerin nisbi emredici özelliği de dikkate alındığında aracılık ücretinin doğumunun tarafların sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmeleri şartına bağlanması mümkün değildir.

Aracılık ücretinin doğumu şarta bağlanamamakla birlikte TBK'nın 404/2. maddesi, istisnai hükümler içerir. Bu bağlamda kural olarak, sözleşmenin akdedilmesiyle aracılık ücreti doğmakla birlikte borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler veya sigorta sözleşmelerinde, her kısım için aracılık ücreti talebinin ancak bu kısmın vadesi gelmesiyle veya ifa edildiğinde ortaya çıkacağı yazılı olarak kararlaştırılabilir. Keza mehz İBK'nın 322b/1 maddesi de nisbi emredici olup, aracılık ücretinin daha sonraki bir zamanda doğmasına ilişkin anlaşmalar geçerli değildir ve ancak kısım kısım ifa edilen sözleşmeler ve sigorta sözleşmelerine istisna tanınmaktadır²⁰². Çünkü işveren, bu sözleşmeden doğan ekonomik menfaati sözleşmenin akdedildiği anda değil, ancak daha sonraki bir zamanda veya taksitler halinde elde etmektedir²⁰³. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, anlaşmanın yazılı olarak yapılması geçerlilik şartıdır ve aksi durumda, aracılık ücret alacağı sözleşmenin akdedilmesiyle doğar²⁰⁴.

Bu uygulama, dönemsel prim ödeme yükümlülüğü olan sigorta sözleşmeleri ile taksitli sözleşmeler için yaygındır²⁰⁵. Ayrıca taksitler arasındaki süre de önemsizdir²⁰⁶. Dolayısıyla burada sözleşmenin akdedilmesiyle birlikte aracılık ücretinin doğmayacağı yazılı olarak kararlaştırılır ve bu ücretin doğumu, ifa veya vade tarihi şeklinde taliki şarta bağlanır. Buna karşılık diğer sözleşmelerde aracılık ücreti talebinin ertelenmesi mümkün değildir²⁰⁷.

Kısım kısım ifa ile ilgili istisnanın üçüncü kişi tarafından yerine getirilen ifa olarak kabul edilmesi kanundan anlaşılacakla birlikte işveren tarafından yerine getirilen ifa açısından da geçerli olup olmayacağı açıkça düzenlenmemiştir. Öğretide ileri sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe

²⁰¹ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 324; **Rehbinder/Stöckli**, s. 273; **Stahelin**, s. 194; **Emmel**, s. 55; **Bortolani/Scherer**, s. 147.

²⁰² **Rehbinder/Stöckli**, s. 275; **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 324; **Stahelin**, s. 196; **Fritsch**, s. 813.

²⁰³ **Bortolani/Scherer**, s. 149.

²⁰⁴ **Bortolani/Scherer**, s. 149.

²⁰⁵ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 324; Taksitlerin ödenmesi, bir tarafın birbirini takip eden ifasının tipik bir örneği olduğuna ilişkin bkz. **Rehbinder/Stöckli**, s. 275.

²⁰⁶ **Stahelin**, s. 196.

²⁰⁷ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 324.

göre, üçüncü kişi, borcunu ifa etmekle birlikte işverenin kısmi edimlerle ifasını gerçekleştirmesi durumunda veya işverenin sözleşmeye uygun mal veya hizmetleri teslim almış olması ancak üçüncü kişiye daha sonra ödeme yapmak zorunda olduğu hallerde işverene böyle bir imkân tanınmasının mantığını anlamak zor olacaktır²⁰⁸. Çünkü kanaatimizce üçüncü kişi borcunu ifa ederek aslında işverenin menfaatini temin etmiştir. Bunun sonucunda kısım kısım ifa edilen ve sigorta sözleşmelerinde bile aracılık ücretinin bütün ifalar gerçekleştikten sonra doğacağı şeklinde düzenlenmesi mümkün değildir²⁰⁹.

Aracılık ücretinin doğumunun geçerli bir sözleşmenin akdedilmesi şartına bağlanmasına ilişkin mehaz 322/b-1 hükmü, nisbi emredici olarak kabul edildiğinden, taraflar aracılık ücret talebini ifa şartında olduğu gibi başka şartlara da bağlayamazlar²¹⁰. Bu bağlamda öğretide ileri sürülen bizim de katıldığımız bir görüşe göre işveren, aracılık ücretinin doğumunu üçüncü kişiyle yapılan işlemin belirli bir süre içinde yasal olarak sonuçlanması şartına bağlayamaz²¹¹. Keza iş ilişkisinin sona ermesinden sonra yapılan işlemler için işçinin aracılık ücretine hak kazanamayacağına²¹², başka bir ifadeyle yalnızca iş ilişkisi devam ederken akdedilen sözleşmeler için aracılık ücretine hak kazanılacağına yönelik şartlar da geçersizdir. Kaldı ki, aracılık ücretinin doğumu için iş ilişkisinin belirli bir süre devam etmesi gerektiği de düzenlenemez²¹³. Buna karşılık tarafların, aracılık ücretinin doğumunu işverence belirlenen hedefe ulaşılması durumuna bağlaması mümkündür²¹⁴.

²⁰⁸ **Morf**, s. 250; Aşamalı ifanın işveren veya üçüncü kişi tarafından yapılması noktasında fark olmadığı görüşüne ilişkin bkz. **Fritsch**, s. 813; **Stahelin**, s. 196.

²⁰⁹ **Bortolani/Scherer**, s. 149; **Fritsch**, s. 813.

²¹⁰ **Stahelin**, s. 195.

²¹¹ **Morf**, s. 245; Müşteri ile sözleşme yapılmadığı takdirde dahi aracılık ücreti ödeneceği düzenlemesinin işçi lehine olduğu, bu hükümlerin nisbi emredici niteliğinin yalnızca aracılık ücreti talebinin ortaya çıktığı zaman noktasıyla ilgili olduğu ve dolayısıyla tarafların aracılık ücretine tabi işlemler konusunu belirlemekte serbest olduğu ve tarafların aracılık ücretinin yalnızca belirli bir süre içinde sonuçlandırılan işlemler için ödenmesi gerektiği konusunda anlaşabileceği görüşüne ilişkin bkz. **Bortolani/Scherer**, s. 149; Aracılık ücretinin, iş sözleşmesinde süre sınırına bağlanabileceği görüşüne ilişkin bkz. **Vogelsang**, Rn. 15.

²¹² **Stahelin**, s. 195; “Bizim görüşümüze göre, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra yapılan işlemlerle ilgili olarak işçinin artık aracılık ücreti alma hakkı bulunmadığına ilişkin taraflar arasında bir anlaşmaya izin verilmelidir. Böyle bir anlaşma ile taraflar, aracılık ücreti alacağına ne zaman doğduğunu değil, aracılık ücretine tabi işlem grubunu belirler.” (**Bortolani/Scherer**, s. 147).

²¹³ **Hagen**, 87, Rn. 6.

²¹⁴ **Bortolani/Scherer**, s. 146.

D. Sona Erme Durumunda Aracılık Ücretin Geri Ödenmesi

Alman hukukunda aracılık ücreti işverenin ifasına istinaden daha önce doğmuş olsa bile, üçüncü kişinin ifa etmeyeceğinin kesinleşmesi halinde sona ereceğinden işçinin aracılık ücretini iade etmesi gerekir²¹⁵. İsviçre hukukunda da aracılık ücretinin ödenmesi ve fakat sonradan hakkın düşmesi durumunda işçi, bunu geri ödemek zorundadır²¹⁶. Hatta işçi, iş ilişkisi sona ermiş olsa bile ödenen aracılık ücretini iade etmelidir²¹⁷. Ancak iş sözleşmesinin sona erdiği sırada ifanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği belli değilse, işçiden ödenen aracılık ücretinin iadesi beklenemez²¹⁸. Öte yandan aracılık ücretinin sabit bir ücret ile birlikte ödenmemesi yani aracılık ücretinin münhasıran ödenmesi durumunda işveren, kanaatimizce geri ödeme talebinde bulunamaz. Çünkü bu durumda iş sözleşmesinin unsurlarından olan iş görme edimi işçi tarafından yerine getirilmiş olacak ve fakat işveren, ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olacaktır. Hatta işçinin ücretsiz bir şekilde çalışma durumu ortaya dahi çıkacaktır. Keza İsviçre hukukunda TBK'nın 454/2. maddesinin me hazı olan İBK'nın 349a hükmüne göre, ücretin münhasıran veya önemli bir kısmının aracılık ücreti şeklinde ödenmesine dair yazılı bir anlaşmanın olması durumunda, bu ücretin pazarlamanın çalışması için uygun bir ücret olması gerektiği ve tüm iş ilişkileri için geçerli olan bu düzenlemenin işveren tarafından geri ödeme talebinin önünde durabileceği ve işverenin hâlihazırda ödenmiş aracılık ücretlerini geri talep edemeyeceği ileri sürülmüştür²¹⁹.

İşveren tarafından hâlihazırda ödenmiş olan aracılık ücretlerinin geri alınmasında bir ayırım yapılması gerekmektedir. Şöyle ki; aracılık ücretinin vadesinden önce ödenmesi durumunda bu bir avans²²⁰ olmakla birlikte işveren, vadesi gelen aracılık ücretlerini ödediği halde alacak sonradan sona ererse, aracılık ücretinin geri ödemesi, sözleşmeden doğan alacak kapsamında düşünülmelidir²²¹. Bu bağlamda İsviçre hukukunda işçinin geri ödeme yükümlülüğünün sözleşmeye dayalı bir yükümlülük olduğu kabul edilir²²².

²¹⁵ Krause, Rn. 18; Vogelsang, Rn. 39; Oetker, 87a, Rn. 7; Hagen, 87a, Rn. 18.

²¹⁶ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 322; Bortolani/Scherer, s. 153.

²¹⁷ Bortolani/Scherer, s. 154.

²¹⁸ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 322.

²¹⁹ Senti, Christoph: "Rückforderung oder Verrechnung zu viel bezahlter Leistungen durch den Arbeitgeber", Aktuelle Juristische Praxis, Heft:1, 2014, s. 45 (Rückforderung oder Verrechnung).

²²⁰ Senti, Rückforderung oder Verrechnung, s. 46.

²²¹ Senti, Rückforderung oder Verrechnung, s. 44.

²²² Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 322; Staehelin, s. 198; Morf, s. 257.

Alman hukukunda da benzer durum bulunmaktadır²²³. Burada bozucu koşul gerçekleştiği için kanaatimizce Türk hukukunda da sözleşmeye dayalı talep olarak kabul edilmelidir²²⁴. Ancak Türk hukukunda fazla yapılan ödemelerin geri iadesine ilişkin sözleşmede hüküm olmaması durumunda genel hüküm olan sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre yapılması gerektiği de ileri sürülmüştür²²⁵.

IX. ARACILIK ÜCRETİNİN ÖDENME ZAMANI

Aracılık ücretinin doğumu ile muaccel olduğu zamanlar farklılık arz eder. Başka bir ifadeyle aracılık ücreti, üçüncü kişiyle sözleşmenin akdedilmesiyle doğmakla birlikte sözleşmesinin akdedilmesini izleyen ayın sonunda muaccel hale gelir.

Aracılık ücreti, TBK'nın 406/2. maddesi gereği her ayın sonunda ödenmesi gerekmekte birlikte tarafların anlaşması veya adet olması halinde daha kısa bir ödeme zamanı kararlaştırılabilir. Ancak taraflar, aracılık ücretinin muacceliyet tarihini kısaltabilirken, yazılı olarak anlaşsalar dahi uzatamazlar²²⁶. Bu bağlamda mezkur maddeye göre işlemlerin yapılması altı aydan fazla bir süreyi gerektiriyorsa, taraflar bu işlemlere ilişkin aracılık ücretinin ödenmesini yazılı anlaşma ile erteleyebilir. İşlemin yapılması, sözleşmeden doğan borçların her iki tarafça tam olarak ifa edilmesi anlamına gelir²²⁷. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, aracılık ücretinin asıl ücrete ek olarak kararlaştırılması durumunda erteleme yapılabilecek olup, buna karşılık ücretinin tamamının aracılık ücretinden oluşması durumunda, ifalar altı aydan daha uzun bir süre gerektirse dahi aracılık ücretinin ödenmesi ileri bir tarihe bırakılamaz²²⁸.

İfaların yerine getirilmesinin altı aydan fazla sürmesi ve tarafların yazılı anlaşmayla aracılık ücretinin muacceliyet tarihinin ötelenebileceği açıkça düzenlenmekle birlikte, ne kadar ötelenebileceği konusunda ilgili madde,

²²³ Krause, Rn. 18; Vogelsang, Rn. 39; Oetker, 87a, Rn. 15; Hagen, 87a, Rn. 18.

²²⁴ Bozucu koşulun gerçekleşmesi durumunda iade talebinin sözleşmeden doğan bir talep olduğu görüşüne ilişkin bkz. Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2018, s. 1206.

²²⁵ Yılmaz, Halil: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Avans, Yetkin Yayınevi, Ankara 2021, s. 324.

²²⁶ Bortolani/Scherer, s. 153.

²²⁷ Bortolani/Scherer, s. 151.

²²⁸ Benzer şekilde bkz. Koç, s. 81; Zengin, İbrahim Çağrı: Pazarlamacılık Sözleşmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, s. 136.

herhangi bir hüküm içermemektedir. Bu bağlamda ilgili maddenin amacının ifanın tam olarak gerçekleşmemesine rağmen işverenin işçiye aracılık ücreti ödemek zorunda kalmasını önlemek olduğu ve fakat üçüncü kişinin ifasının tamamlanmasından sonra artık muacceliyetin ötelenmesinde işverenin haklı bir menfaatinin bulunmadığı ileri sürülmüştür²²⁹. Biz de bu görüşe katılmakla birlikte en geç, üçüncü kişinin ifasını tamamladığı veya tamamlaması gerektiği ayın son gününde muacceliyetin gerçekleştiği kanaatindeyiz. Bununla birlikte borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler veya sigorta sözleşmelerinde her kısım için aracılık ücreti talebi, bu kısmın vadesi gelmesiyle veya ifa edildiğinde ortaya çıkacağından ayrıca muaccel olduğu tarihi ertelemek için hiçbir sebep olmadığı, ilgili taksit için aracılık ücreti talebinin olduğu ayın sonunda muaccel olduğu görüşüne katılmaktayız²³⁰.

İş ilişkisinin sona ermesi halinde taraflar, borçlarını fesihden sonra kısmen veya tamamen ifa edecek olsalar bile, sona erme tarihinde işçinin aracılık ücreti kural olarak muaccel olur²³¹. Ancak yazılı bir sözleşmeye dayanarak muacceliyet tarihi iş ilişkisinin sona erdiği tarihten sonraya ertelenebilir. TBK'nın 442/2. maddesine göre; *“muacceliyet tarihi, işçinin aracılığı suretiyle kurulan hukuki ilişkilerde üçüncü kişinin üstlendiği borç, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra tamamen veya kısmen ifa edilecekse altı aya; dönemsel edimler içeren ilişkilerde bir yıla; sigorta sözleşmelerinde veya ifası altı aydan uzun bir süreye yayılmış olan işlerde ise iki yıla kadar ertelenebilir”*.

X. ARACILIK ÜCRETİNİN AVANS OLARAK ÖDENMESİ

Türk hukukunda işçinin ücretinin hizmetiyle orantılı olarak avans şeklinde ödenmesi düzenlenmiştir (TBK m.406/son). Hizmetiyle orantılı olarak ifadesi kıdem değil, çalışma süresi veya yaptığı iş miktarı olarak anlaşılmalıdır²³². Dolayısıyla bu hüküm, aslında işverenin avans ödeme borcunun üst sınırını oluşturur²³³.

Taraflar, işçinin ileride elde edilecek aracılık ücret alacaklarından mahsup edilmesi şartıyla avans alabilme hakkını kararlaştırabilir²³⁴. Dolayısıyla Türk hukukunda aracılık ücretinin avans olarak ödenmesi mümkündür²³⁵. Hatta taraflar zaruret şartı aranmaksızın sözleşmede avans ödemesi yapılmasını düzenleyebilir²³⁶. Bu durumda işçi avansa karşılık gelen aracılık faaliyetlerini yerine getiremezse aralarındaki sözleşme temelinde bu avansı

²²⁹ Bortolani/Scherer, s. 152.

²³⁰ Bortolani/Scherer, s. 151-152.

²³¹ Rehbinder/Stöckli, s. 278; Staehelin, s. 200.

iade edecektir²³⁷. Buna karşılık öğretide işçinin gelecekte yapacağı çalışmalar için bir ödeme yapılması durumunda bunun avans olarak değerlendirilemeyeceği, çünkü avansın hizmetle orantılı olarak ödendiği haklı olarak ileri sürülmüştür²³⁸.

Türk ve İsviçre hukukundan farklı olarak Alman hukukunda, HGB § 87a/1 hükmü gereği işveren, aracılık ücretini avans olarak ödemekle yükümlüdür. Bu bağlamda taraflar, aracılık ücretinin üçüncü kişinin ifasından sonra doğacağı konusunda anlaşmaya varabilmekle birlikte işveren, borcunu tamamen veya kısmen yerine getirdiğinde işçi, avans alma hakkına sahiptir²³⁹. Ancak bu talep, işverenin üçüncü kişiden sonra ifaya etmesi durumunda geçerli değildir²⁴⁰.

XI. ARACILIK ÜCRETİNİN SONA ERMESİ

A. Akdedilen Sözleşmenin Hukuken Geçerli Olmaması

İşçinin aracılık ücretini talep edebilmesi için olmazsa olmaz şartımız, işveren ile üçüncü kişi arasında akdedilen sözleşmesinin hukuken geçerli olmasıdır. Akdedilen sözleşme, kesin hükümsüzse veya iptal edilirse geçersizdir. Dolayısıyla İsviçre hukukunda sözleşmenin kesin hükümsüz olması veya iptalinde²⁴¹ veya sözleşmeden dönülmesi veya bozucu koşulun gerçekleşmesi durumunda işçinin aracılık ücretinin doğmadığı kabul edilmiştir²⁴². Keza Alman hukukunda da benzer durum bulunmaktadır²⁴³.

Akdedilen sözleşmenin hukuken geçerli olmamasının işçi veya işverenin kusuruna dayandığı durumlarda aracılık ücretinin akıbeti İsviçre Borçlar

²³² Centel, Ücret Ödeme Borcu, s. 11.

²³³ Yılmaz, s. 96; Çopuroğlu, s. 96.

²³⁴ “Avans ödemesi olarak alınan tutar, hizmet ifasının gelecekte tahakkuk edecek bedelinden (ücretten) mahsup edilmek üzere ön ödeme şeklinde tahsil edilmiş miktardır” (Yılmaz, s. 31.); “Avans, ücretin ödenme dönemi henüz gelmediği için, muaccel olmayan ancak hak edilmiş ücret alacağıının işçiye ödenmesidir” (Çopuroğlu, s. 94).

²³⁵ Yılmaz, s. 139.

²³⁶ Çopuroğlu, s. 95.

²³⁷ Vogelsang, Rn. 3; Krause, Rn. 33; Aradaki farkın geri ödenmesi gerekiyorsa, yasal dayanağının sözleşmeye dayalı olacağı görüşüne ilişkin bkz. Krause, Rn. 33; Avansın sözleşmesinin devamında ödeneceği ve bu sebeple bir hizmetin yerine getirilmiş olması gerektiğine görüşüne ilişkin bkz. Yılmaz, s. 36.

²³⁸ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 651; Yılmaz, s. 97; Çopuroğlu, s. 96.

²³⁹ Oetker, 87a, Rn. 10; Vogelsang, Rn. 38; Hagen, 87a, Rn. 37.

²⁴⁰ Oetker, 87a, Rn. 4; Hagen, 87a, Rn. 8.

²⁴¹ Emmel, s. 55.

²⁴² Rehbindler/Stöckli, s. 274.

²⁴³ Oetker, 87, Rn. 2; Krause, Rn. 10; Hagen, 87, Rn. 13.

Kanununda²⁴⁴ ve Türk Borçlar Kanununda açıkça düzenlenmemiştir. Örneğin işçi, bir müşteriyi, işverenin ürünleri veya hizmetleri hakkında yanlış veya eksik olarak bilgilendirmiş veya hileli davranışları ile sözleşmeyi akdettirmiş olabilir²⁴⁵. Bu durumda işçinin sözleşmeden doğan özen yükümlülüğünü ihlal ederek sonuçlandığı ve hukuken geçerli olmayan bir sözleşmede zaten aracılık ücreti talep edemeyeceği bir gerçektir²⁴⁶. Bununla birlikte hukuken geçerli olarak ortaya çıkmamasından işveren sorumluya, üçüncü kişi ile sözleşme akdedilirken gerekli özenin işverence de gösterilmesi gerekeğinden İBK madde 322b/3(TBK m.404/3)'deki düzenlemenin kıyasen uygulanması ve işçinin aracılık ücretine hak kazanması gerektiği ileri sürülmüştür²⁴⁷. Kanaatimizce işverenin iradeyi sakatlayan davranışları neticesinde sözleşmenin iptal edilmesi, sözleşmesinin kesin hükümsüz olduğunu bilerek akdetmesi veya işverenden kaynaklanan diğer nedenlerle sözleşmenin hukuken geçerli doğmaması durumunda dürüstlük kuralına aykırılık nedeniyle ve yine TBK'nın 175. maddesi gereği işçi aracılık ücretine hak kazanmalıdır. Bununla birlikte işverenin kusuru olmaksızın sözleşmenin hukuken geçerli doğmaması durumunda TBK'nın 404/1. maddesi gereği aracılık ücreti talebi doğmaz. Bunun sonucunda işçi, münhasıran aracılık ücreti ile çalışıyorsa iş görme borcunu ücret almaksızın yerine getirmiş olacaktır. Bu olumsuzluğun giderilmesi için işçiye zaman esasına göre ücret ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Hukuken geçerli olmayan bir sözleşme, işveren ve üçüncü kişi tarafından ifa edilir ve taraflardan hiçbiri bu durumu ileri sürmezse işçinin aracılık ücretinin doğduğu haklı olarak ileri sürülmüştür²⁴⁸. Yine taksitli sözleşme veya bir sigorta sözleşmesi ileriye etkili olacak şekilde geçersiz hale gelirse, hâlihazırda ifa edilen taksitler üzerinde aracılık ücret hakkı devam eder²⁴⁹. Son olarak akdedilen sözleşmesinin kısmen geçersiz olması durumunda bu oranda işçinin talep hakkı düşer²⁵⁰.

B. Akdedilen Sözleşmeden Doğan Borçların İfa Edilmemesi

Türk Borçlar Kanununun 404/1. maddesi ile 404/3. maddesi birbirinden farklı olup, 404/1. maddede aracılık ücreti hiç doğmamışken, 404/3. maddede

²⁴⁴ **Morf**, s. 249.

²⁴⁵ **Morf**, s. 249.

²⁴⁶ **Morf**, s. 249.

²⁴⁷ **Morf**, s. 250.

²⁴⁸ **Morf**, s. 248.

²⁴⁹ **Bortolani/Scherer**, s. 154.

²⁵⁰ **Rehbinder/Stöckli**, s. 274; **Oetker**, 87, Rn. 8.

işçinin aracılık ücreti geçerli olarak doğmuş, ancak bu talep daha sonra tamamen veya kısmen ortadan kalkmıştır. Hal böyleyken işçinin aracılık ücreti, aracılık edilen sözleşmenin akdedilmesi neticesinde doğmakla birlikte bu talep, başlangıçtan itibaren bozucu koşula bağlanmıştır ve sözleşme ifa edildiğinde kesin hale gelir²⁵¹. Mezkûr maddede “...*ücret istemine yönelik hak sona erer.*” ibaresinden, borçların ifa edilmemesi durumunda aracılık ücreti alacağında bozucu koşulun gerçekleştiği anlaşılmalıdır²⁵².

Sözleşmenin karşı tarafının sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmemesi durumunda, işverenin bu sözleşmeden kaynaklı herhangi bir menfaati olmayacağından işçinin aracılık ücreti talep hakkı sona erer²⁵³. Çünkü yalnızca ifa, işçinin aracılığı ile gerçekleşen ekonomik menfaati işverene sağlar²⁵⁴. Fakat işçinin münhasıran aracılık ücreti ile çalışması durumunda işçi, ücret almaksızın çalışmış olacak ve iş sözleşmesinin unsurları olan iş görme ve ücret dengesi bozulacaktır. Kanaatimizce bu hüküm, ancak asgari ücretten az olmayan sabit ücret ile birlikte ödenen aracılık ücreti için uygulanabilir. Bununla birlikte işçinin ücreti münhasıran aracılık ücreti olarak ödeniyorsa ve işçi tam süreli çalışıyorsa bu işçiye asgari ücretten az olmayan, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa çalışma süresiyle orantılı asgari ücretten az olmayan emsal ücret zaman esasına göre ödenmelidir.

Üçüncü kişinin, borçlarını ifa etmemesinde işverenin kusuru olmamalıdır²⁵⁵. Üçüncü kişinin ifa etmemesi, işverenin sözleşmeden doğan borçla-

²⁵¹ **Streiff/Kaemel/Rudolph**, s. 322; İşverenin kendi kusuru almaksızın borcunu ifa edememesi ve sözleşmesinin karşı tarafının borcunu ifa etmemesi durumunda bozucu koşulun gerçekleştiğine ilişkin bkz. **Stahelin**, s. 197.

²⁵² İsviçre hukukunda da benzer durumun olduğuna ilişkin bkz. **Stahelin**, s. 197; **Bortolani/Scherer**, s. 154; **Morf**, s. 256.

²⁵³ **Streiff/Kaemel/Rudolph**, s. 322; **Rehbinder/Stöckli**, s. 275; **Fritsch**, s. 813; **Morf**, s. 252; Bu durumda aracılık ücretinin düşeceğine ilişkin bkz. **Cardinaux**, s. 345; **Yavuz**, s. 539; “*Konusu üçüncü kişi ile işveren arasında geçerli bir sözleşme kurulmasına aracılık etmekten ibaret olan bir hizmet ilişkisinde üçüncü kişinin edimini yerine getirmemesi nedeniyle aracılık faaliyetini yerine getirmiş işçinin ücretini alamaması TBK m. 404/I hükmüne aykırıdır. Nitekim söz konusu fıkra da ücretin istenebilmesi sözleşmenin geçerli olarak kurulmasına bağlanmıştır. Tüm bunların ötesinde üçüncü kişinin kendi edimini yerine getirmemesinde veya işverenin her ne sebeple olursa olsun sözleşmeyi ifa etmemesinde işçinin kusuru yoktur. İşçi hizmet sözleşmesinde kendine düşen edimini yerine getirerek geçerli bir sözleşme kurulmasına aracılık ettiyse ücrete hak kazanmalıdır.*” (**Sarı Çiftçi**, s. 42-43); Bununla birlikte tarafların pazarlamacılık sözleşmesinde, sözleşmenin ifa edilmemesi durumunda komisyon hakkının akıbetini istedikleri gibi kararlaştırabilecekleri görüşüne ilişkin bkz. **Topçuoğlu**, s. 49; Benzer şekilde bkz. **Topuz**, s. 335.

²⁵⁴ **Stahelin**, s. 197; **Morf**, s. 253.

²⁵⁵ **Rehbinder/Stöckli**, s. 276; Pazarlamacılık sözleşmesinde de benzer durumun olduğuna ilişkin bkz. **Topçuoğlu**, s. 49; **Topuz**, s. 335.

rını hiç ifa etmemesi, eksik ifa etmesi, ayıplı ifa etmesi, işverenin kusurundan dolayı sözleşmeden dönülmesi veya işverenin daha sonra yüksek bir fiyat istemesi gibi işverenin kusurundan kaynaklanıyorsa işçinin aracılık ücreti devam edecektir²⁵⁶. Keza aynı durumun işverenin iyi niyet göstergesi olarak veya sorumlu olduğu nedenlerle ürünleri geri alması veya bir ikale sözleşmesi yapması halinde de geçerli olacağı ileri sürülmüştür²⁵⁷. Buna karşılık savaş, salgın hastalık, doğal afetler, grev, hammadde kıtlığı veya ithalat yasakları gibi durumlarda işverenin kusuru olmadığından aracılık ücret hakkı sona erer²⁵⁸. Bütün bu durumları dikkate aldığımızda, dürüstlük kuralı gereği işverenin sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmesi beklenmiyorsa, işverenin kusurundan bahsedilemez²⁵⁹. Bu bağlamda işverenin ifa edememe noktasındaki imkânsızlık objektif nitelikte olup, sübjektif imkânsızlık durumunda ücret hakkı devam etmelidir²⁶⁰.

Üçüncü kişinin borçlarını yerine getirmemesinin tamamen mi veya kısmen mi olması gerektiği TBK'nın 404/3. maddesinde düzenlenmemiştir. Ancak her halükarda ifa edememe, belirli bir ağırlıkta olmalıdır²⁶¹. Keza işverenin kısmi ödemeyi kabul etmemesi durumunda işçinin aracılık ücret hakkı sona erer²⁶². Buna karşılık öğretide ileri sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre kısmi ifada aracılık ücret hakkının o kısım kadar devam etmesi gerekmektedir²⁶³. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta, işverenin kısmi ifayı kabul etmesi durumunda bu görüşün kabul edilebileceğidir. Yoksa işverenin kısmi ifayı kabul etmemesi durumunda aracılık ücretinin tamamı sona erecektir. Keza Alman hukukunda da işverenin, kısmi ifayı reddetmesiyle birlikte aracılık ücret hakkının düşeceği ve fakat kısmi ifanın

²⁵⁶ Morf, s. 253; Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 322; Rehbinder/Stöckli, s. 276; Staehelin, s. 198; Süzek, s. 383.

²⁵⁷ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 322-323; Abegg/Bernauer, s. 871; Rehbinder/Stöckli, s. 274; Emmel, s. 56; Bortolani/Scherer, s. 153.

²⁵⁸ Abegg/Bernauer, s. 871; Rehbinder/Stöckli, s. 274; Staehelin, s. 197; Bortolani/Scherer, s. 153; Morf, s. 253; Süzek, s. 383.

²⁵⁹ Fritsch, s. 813; Emmel, s. 56.

²⁶⁰ Morf, s. 253; "Taraflardan birinin edimi, kusursuz imkânsızlık sebebiyle ifa edilememişse, borç ilişkisi sona ereceğinden pazarlamacı komisyon hakkını yitirecektir." (Topçuoğlu, s. 49); "İşveren, haklı bir sebep olamamasına rağmen edimi ifa etmemiş veya kusurlu davranışları ile edimin imkânsızlığına yol açmışsa pazarlamacıya komisyon ödemekle yükümlü olacaktır." (Topuz, s. 335).

²⁶¹ Morf, s. 254.

²⁶² Rehbinder/Stöckli, s. 276.

²⁶³ Rehbinder/Stöckli, s. 275; Staehelin, s. 198.

kabul edilmesi durumunda aracılık ücret talebinin bu kısım kadar devam edeceği kabul edilmektedir²⁶⁴.

TBK'nın 404/3. maddesinde, aracılık ücretinin sona ermesinde üçüncü kişinin ifa etmemesinin tek başına yeterli olmayacağı, işverenin makul yollara başvurması gerektiği açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte İsviçre hukukunda işverenin, üçüncü kişinin sözleşmeden doğan borçlarını ifa etmesi için kendinden beklenebilecek makul yollara başvurması gerektiği kabul edilmektedir²⁶⁵. Bu kapsamda işveren, makul olduğu sürece icra veya dava gibi zorlayıcı tedbirlere başvurmalıdır²⁶⁶. İşveren için makul olmadığı durumlarda, üçüncü kişiye karşı yasal işlem başlatması gerekmez²⁶⁷. Bununla birlikte işverenin hangi yollara başvuracağını belirleme hakkı işverenin işletmesel kararı kapsamında olup, işçi bu yolu belirleyemeyeceği gibi bu noktada işvereni de zorlayamaz²⁶⁸. Öte yandan başarılı olabilme ihtimali olduğu halde işverenin bu yollara başvurmaması durumunda, aracılık ücret hakkının sona ermeyeceği haklı olarak ileri sürülmüştür²⁶⁹. Keza Alman hukukunda da üçüncü kişinin yalnızca ödemeyi reddetmesi, aracılık ücretinin sona ermesi için yeterli olmayıp, işverenin ifayı sağlamak için kendisinin belirlediği gerekli tedbirleri alması gerekmektedir²⁷⁰. İşveren, kendisi için makul olmasına rağmen gerekli tedbirleri almıyorsa, aracılık ücreti devam eder²⁷¹.

İşveren, üçüncü kişinin ifasından vazgeçerse veya gelecekteki ticaret hacmini göz önünde bulundurarak yasal işlem başlatmamaya karar verirse aracılık ücreti devam eder²⁷². Buna karşılık işverenden gerekli tedbirlerin alınmasının beklenemeyeceği durumlarda, aracılık ücreti sona erecektir²⁷³. Özellikle üçüncü kişinin iflas etmesi halinde²⁷⁴ veya üçüncü kişi ödeme güçlüğündeyse işverenin yasal yollara başvurmaması makul karşılanabilir²⁷⁵.

²⁶⁴ **Hagen**, 87a, Rn. 16; **Oetker**, 87a, Rn. 9.

²⁶⁵ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 322; **Abegg/Bernauer**, s. 872; **Stahelin**, s. 197; **Fritsch**, s. 813; **Emmel**, s. 56; **Bortolani/Scherer**, s. 153.

²⁶⁶ **Rehbinder/Stöckli**, s. 276.

²⁶⁷ **Vogelsang**, Rn. 39.

²⁶⁸ **Morf**, s. 256.

²⁶⁹ **Vogelsang**, Rn. 39.

²⁷⁰ **Oetker**, 87a, Rn. 8; **Hagen**, 87a, Rn. 11.

²⁷¹ **Krause**, Rn. 18; **Oetker**, 87a, Rn. 8; **Hagen**, 87a, Rn. 12.

²⁷² **Hagen**, 87a, Rn. 15.

²⁷³ **Hagen**, 87, Rn. 14.

²⁷⁴ **Krause**, Rn. 18; **Hagen**, 87a, Rn. 13.

²⁷⁵ **Oetker**, 87a, Rn. 8.

Yine işveren yazılı ihtar veya kişisel iletişim gibi mahkeme dışı önlemlere de başvurulabilir²⁷⁶. Ayrıca taraflar, sözleşme veya toplu sözleşme yoluyla daha ayrıntılı olarak işverenin üçüncü kişilere karşı yasal işlem başlatmasına gerek olmadığı durumları²⁷⁷, üçüncü kişinin ne zaman ifa etmediğini, işçinin aleyhine olmamak koşuluyla belirleyebilir²⁷⁸. Ancak üçüncü kişiye karşı açılan dava, hiçbir koşulda işçinin masrafları üstlenmesine bağlı tutulamaz²⁷⁹.

İşverenin dava veya takip neticesinde bir sonuç alamaması durumunda, aracılık ücreti artık sona erecektir. Fakat dava ve takip sonucu elde edilen miktar, hem hukuki hem de ekonomik olarak bir kaim değer görülür²⁸⁰. Dolayısıyla kanaatimizce dava veya takip neticesinde elde edilen miktar üzerinden aracılık ücret hakkı devam edecektir. Keza İBK'nın 322b/3. maddesi, (TBK m.404/3) aracılık ücretinin sona erdiği hali düzenlemekle birlikte bu maddenin işverenin uğrayacağı kayıp veya zarardan işçinin sorumlu olması şeklinde yorumlanamayacağı haklı olarak ileri sürülmüştür²⁸¹.

Alman hukukunda sözleşmenin akdedilmesinden sonra aracılık ücreti alacağı, işlemin işveren tarafından ifası şeklinde taliki koşula²⁸², üçüncü kişinin ifasına bağlı olarak bozucu koşula bağlanmıştır²⁸³. İşveren borcunu ifa ederse artık taliki koşul ortadan kalkar. Kaldı ki, işverenin ifa zamanı önemsiz olup, iş ilişkisinin ifa anında mevcut olup olmadığı da önemli değildir²⁸⁴.

İşverenin borcunu tamamen ifa etmemesi veya gerektiği gibi ifa etmemesi halinde sözleşmeden doğan borcunu ifa etmiş sayılmaz²⁸⁵. Ancak üçüncü kişinin sorumlu olmadığı durumlardan kaynaklanmadıkça işveren

²⁷⁶ **Hagen**, 87a, Rn. 14.

²⁷⁷ **Oetker**, 87a, Rn. 10.

²⁷⁸ **Krause**, Rn. 18; **Hagen**, 87a, Rn. 17.

²⁷⁹ **Oetker**, 87a, Rn.10; **Hagen**, 87a, Rn. 17.

²⁸⁰ **Morf**, s. 255; "...müşteriden kaynaklanan haklı sebeplerle sözleşme ifa edilmemiş ve tacir ifa davası açarak ifayı veya şartları çerçevesinde zararlarını tazmin ettirmişse komisyon hakkı varlığını muhafaza edecektir." (**Topçuoğlu**, s. 49).

²⁸¹ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 323; **Abegg/Bernauer**, s. 872.

²⁸² **Krause**, Rn. 17; **Oetker**, 65, Rn. 6.

²⁸³ **Bengelsdorf**, Rn. 149; **Spinner**, Rn. 665; **Vogelsang**, Rn. 35; **Oetker**, 65, Rn. 6.

²⁸⁴ **Hagen**, 87a, Rn. 6.

²⁸⁵ **Krause**, Rn. 19; **Vogelsang**, Rn. 40; **Hagen**, 87a, Rn. 23; Geç ifa durumunda işçinin, sözleşmeye göre işverenin ifa etmiş olması gereken zamanda aracılık ücretini hak ettiği ve teslimattaki gecikmenin nedenlerinin önemsiz olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Oetker**, 87a, Rn. 13; Benzer şekilde bkz. **Hagen**, 87a, Rn. 24.

borcunu ifa etmezse HGB § 87a/3 hükmü uyarınca işçinin aracılık ücret hakkı devam eder²⁸⁶. Yine işveren kısmi ifa hariç, üçüncü kişinin ifasını haklı bir neden olmaksızın reddederse aracılık ücret hakkı devam eder²⁸⁷. Buna karşılık işverenin sorumlu olmadığı nedenlerle ifa edememesi halinde veya üçüncü kişinin şahsından kaynaklanan nedenlerle işverenin ifa etmesi makul olarak beklenemiyorsa aracılık ücret hakkı sona erer²⁸⁸. Bu bağlamda somut olayın özellikleri göz önünde bulundurduktan sonra, işverenin ifası beklenemiyorsa artık işverenin borcunu ifa etmesi makul değildir²⁸⁹. Örneğin üçüncü kişinin iflası veya iflasından şüphelenilmesi durumunda işverenin ifa etmemesi²⁹⁰, kredi itibarının düşük olması²⁹¹, ödeme güçlüğü, güven eksikliği²⁹² gibi durumlar makul kabul edilebilir. Aslında bu durumlar, işverenin onlar hakkında bilgi sahibi olsaydı sözleşmeyi akdetmeyeceği durumlardır²⁹³. Bu durumların hepsi Türk hukuku için de geçerli kabul edilmelidir.

Nihayetinde Alman hukukunda aracılık ücreti, üçüncü kişi tarafından borcun ifa edilmemesi bozucu koşuluna bağlıdır²⁹⁴. Bu kapsamda, üçüncü kişinin ifa etmeyeceği kesin ise artık bozucu koşul gerçekleştiğinden aracılık

²⁸⁶ **Hagen**, 65, Rn. 11; **Krause**, Rn. 19; **Vogelsang**, Rn. 40.

²⁸⁷ **Vogelsang**, Rn. 38.

²⁸⁸ **Vogelsang**, Rn. 40; **Krause**, Rn. 19; Sözleşmenin ifa edilmemesinin işverenin işletmesel risk alanına dahil edilmesi durumunda aracılık ücretinden sorumlu olacağı görüşüne ilişkin bkz. **Vogelsang**, Rn. 41; “*Tek belirleyici faktör, girişimcinin ifa etmemekten sorumlu olmamasıdır. Sorumluluğu yüklenme zorunluluğu sadece kusur anlamına gelmez, aynı zamanda kendisine atfedilebilen risklerin sorumluluğu anlamına da gelir. Bu nedenle aracılık ücreti hakkı, kişinin kendi işinde yaşadığı zorluklar, yanlış hesaplama, menfaat kaybında da devam eder. Girişimci, kamu sektörünün yasa dışı müdahaleleri gibi kendi risk alanı dışındaki durumlardan sorumlu değildir. Girişimcilik riski ilkesine göre girişimci, teslimat zorluklarından ve iflasından sorumludur*” (**Oetker**, 87a, Rn. 14); “*Aracılık ücreti, girişimcinin sorumlu olmadığı koşullardan dolayı borcunu ifa edememesi durumunda ve bu ölçüde sona erer. Girişimci, yalnızca kendisinin veya temsilcilerinin kusurundan değil, aynı zamanda işyeri ve işletmesel risk alanına giren nedenlerden de sorumludur. Bunu yaparken, ekonomik koşulların uygun şekilde değerlendirilmesiyle birlikte, bireysel olayın tüm koşullarının genel bir değerlendirmesi gereklidir. Girişimci, işyeri veya işletmesel risk alanına girmeyen durumlardan sorumlu değildir; örneğin öngörülemeyen işletmesel aksamalar veya üst makamların yasa dışı müdahaleleri gibi. Prensip olarak, girişimcinin iflası onun risk alanına girer.*” (**Hagen**, 87a, Rn. 25).

²⁸⁹ **Oetker**, 87a, Rn. 15; **Hagen**, 87a, Rn. 26.

²⁹⁰ **Vogelsang**, Rn. 42.

²⁹¹ **Hagen**, 87a, Rn. 27.

²⁹² **Oetker**, 87a, Rn. 15.

²⁹³ **Hagen**, 87a, Rn. 28.

²⁹⁴ **Oetker**, 87a, Rn. 7.

ücret hakkı düşer²⁹⁵. Üçüncü kişinin ifa etmediğinin objektiflik ilkesine göre tespit edilmesi gerekir²⁹⁶.

Alman hukukunda kendisinin sorumlu olmadığı nedenlerle işlemin imkânsız hale geldiğini veya ifanın kendisi için makul olmadığını²⁹⁷, İsviçre hukukunda ise kusuruna dayanmayan imkânsızlığı veya kusuru olmaksızın üçüncü kişi tarafından yerine getirilmediğini ispat yükü işverene aittir²⁹⁸.

XII. İŞVERENİN YAZILI HESAP VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İsviçre hukukuna göre, işçinin hesap tutma yükümlülüğü kararlaştırılmadığında, aracılık ücretinin muaccel olduğu her dönem²⁹⁹ için aracılık ücretine tabi tüm işlemler hakkında bilgi veren ve kontrol imkânı sağlayan bir hesaplamayı işveren işçiye vermekle yükümlüdür³⁰⁰. Türk hukukunda ise işveren, TBK'nın 404/4. maddesi gereği, söz konusu ayda hak edilen aracılık ücretleri için her ayın son gününde yazılı bir hesap hazırlamalıdır. Kural olarak yazılı hesabın hazırlanması işverenin sorumluluğunda olup işveren, aracılık ücretinin hesaplanmasıyla ilgili parametreleri bilen yegâne kişidir³⁰¹. Yine kural, hesabın aylık olarak tutması olmakla birlikte daha uzun bir hesap dönemi, ancak yapılması altı aydan uzun süren işlemler için yazılı bir anlaşmayla mümkündür³⁰². Keza İsviçre hukukunda olduğu gibi Alman hukukunda da aracılık ücreti ve hesaplanma esaslarının kontrolü için suret istenebilir. Buna göre işçi, HGB § 87c/2 hükmü uyarınca işverence verilen beyanların kontrolü için defter sureti talep edebilir. Keza bu talep, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da ileri sürülebilir³⁰³.

²⁹⁵ **Hagen**, 87a, Rn. 10; **Oetker**, 87a, Rn. 7; **Bengelsdorf**, Rn. 149; “İfa üçüncü kişi için ifa imkânsız hale gelirse, üçüncü kişi mahkeme kararıyla veya bir sözleşmeye dayalı olarak ifadan muaf tutulursa veya cayma hakkını kullanırsa, HGB § 87a paragraf 2'ye göre aracılık ücret talebi düşer.” (**Krause**, Rn. 18).

²⁹⁶ **Oetker**, 87a, Rn. 8; **Hagen**, 87a, Rn. 10.

²⁹⁷ **Hagen**, 87a, Rn. 33; **Oetker**, 87a, Rn. 16; **Krause**, Rn. 20.

²⁹⁸ **Emmel**, s. 56; Objektif imkansızlığın meydana geldiğinin ispat yükünün işverene ait olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Morf**, s. 253; Aracılık ücreti talebini geçersiz kılan bozucu koşulun gerçekleştiğinin ispatının işverene ait olduğu görüşüne ilişkin bkz. **Stahelin**, s. 198.

²⁹⁹ “TBK m. 406/2'ye göre daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa aracılık ücreti her ayın sonunda ödeneceğinden, TBK m. 404'te geçen “dönem” kelimesi kural olarak ay sonunu ifade etmektedir.” (**Zengin**, s. 126, Dipnot. 265).

³⁰⁰ **Fritsch**, s. 814; **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 327; **Bortolani/Scherer**, s. 158.

³⁰¹ **Bortolani/Scherer**, s. 158.

³⁰² **Rehbinder/Stöckli**, s. 278.

³⁰³ **Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handlungsgesetzbuch, HGB § 87c [Abrechnung über die Provision], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022, Rn. 4 (87c).

Yazılı hesap verme yükümlülüğü, hak kazanılan aracılık ücretlerinin kontrol edilmesini sağlar³⁰⁴. Hal böyleyken işçinin, aracılık ücretine konu işlemlerini, müşteri adını, malın cinsini, miktarını ve sözleşme tarihini, aracılık ücreti tutarı ve vade tarihini de içeren yazılı ve anlaşılır bir yazılı hesap alma hakkı vardır³⁰⁵. Bu anlamda yazılı hesabın aracılık ücretine tabi işlemleri ayrı ayrı ve tereddütte yer bırakmayacak şekilde ayrıntılı olarak içermesi gerekir. Alman hukukunda da defter suretinin, aracılık ücretinin hesaplanmasına imkân sağladığı ve hesaplama için gerekli tüm bilgileri içermesi gerektiği kabul edilmektedir³⁰⁶. Bu durumda defter sureti, işverenin ticari defterlerinde gösterilen ve aracılık ücretinin hesaplanması için önemli olan her şeyi, yani müşterinin adını ve adresini, satılan malın türünü, miktarını, fiyatını, iade ve ifa edilmeme ve nedenlerini içermelidir³⁰⁷. Yine defter suretinin hangi zaman dilimini kapsadığı da açıkça belirtilmelidir³⁰⁸. Ayrıca işçinin matematiksel ve hukuki inceleme yapabilmesi için açık olmalıdır³⁰⁹. Bununla birlikte sadece faturaların bir suretini vermek, işverenin yükümlülüğünü yerine getirdiği anlamına gelmez³¹⁰. Keza defter suretinin gerekli bilgileri içermemesi durumunda işçi, yeniden suret talep etme hakkına sahiptir³¹¹.

İşverence hazırlanan bu yazılı hesap, bir borç kabulü niteliğindedir³¹². Keza Alman hukukunda da soyut bir borç ikrarı olduğu kabul edilmiştir³¹³.

³⁰⁴ **Bortolani/Scherer**, s. 157; **Hagen**, David: BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87c [Abrechnung über die Provision], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs**, Christian/**Giesen**, Richard/**Meßling**, Miriam/**Udsching**, Peter, 2022, Rn. 4 (87c).

³⁰⁵ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 327; **Rehbinder/Stöckli**, s. 279; **Stahelin**, s. 200; **Fritsch**, s. 813; **Emmel**, s. 57; **Bortolani/Scherer**, s. 158; **Oetker**, 87c, Rn. 1; **Hagen**, 87c, Rn. 4; **Vogelsang**, Rn. 55.

³⁰⁶ **Vogelsang**, Rn. 56.

³⁰⁷ **Oetker**, 87c, Rn. 5; **Hagen**, 87c, Rn. 11; Aracılık ücretinin hesaplanması, tutarı ve vade tarihi için önemli olan tüm bilgileri içermesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. **Krause**, Rn. 27.

³⁰⁸ **Hagen**, 87c, Rn. 11a.

³⁰⁹ **Hagen**, 87a, Rn. 34.

³¹⁰ **Vogelsang**, Rn. 56; "Prensip olarak, girişimci belirli bir sunum biçimiyle sınırlı değildir; Defter sureti, yapılan işlemlerin sadece tam olarak değil, aynı zamanda düzenli ve anlaşılır bir şekilde sunulmasını da gerektirmektedir. Bunun sağlanabileceği şekil, münferit durum veya karşılaştırılan aracılık ücreti türüne ve kapsamına bağlıdır. Tüm ilgili ticari işlemlerin bir defter suretinde açık, düzenli ve iyi düzenlenmiş bir sunum şekli, sipariş ve fatura belgelerinin kopyalarının da eklendiği bir liste şeklinde olabilir." (**Hagen**, 87c, Rn. 11).

³¹¹ **Krause**, Rn. 28; **Hagen**, 87c, Rn. 11a.

³¹² **Rehbinder/Stöckli**, s. 279; **Stahelin**, s. 200.

³¹³ **Krause**, Rn. 26; **Hagen**, 87c, Rn. 2.

Bu önemine binaen iş ilişkisi sona erdikten sonra da işçinin yazılı hesap alma hakkı vardır³¹⁴. Bunun yerine inceleme hakkı kullanılması da istenemez³¹⁵.

İşveren, işçinin talebi olmaksızın bu hesabı vermekle yükümlüdür³¹⁶. Bununla birlikte aracılık ücret talebinin söz konusu olmadığı durumlarda bu yükümlülük de söz konusu değildir³¹⁷. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre e-posta veya başka iletişim araçları ile gönderilen, eksiksiz ve ayrıntılı olarak gerekli bilgileri içeren dijital bir belge de bu gereksinimleri karşılar³¹⁸.

Yazılı hesap yükümlülüğü şekle tabi olmayan bir anlaşmayla işçiye de devredilebilir³¹⁹. Ancak bu durumda işveren, işçinin hesaplama yükümlülüğü olduğunu ispatlamalıdır³²⁰. Bu nedenle öğretide yazılı yapılması önerilmiştir³²¹. Öte yandan işçinin yazılı hesap hazırlamakla yükümlü olduğu durumlarda, bu yükümlülüğüne aykırı davranmasıyla aracılık ücret hakkını kaybettiğinden bahsedilemez³²².

Yazılı hesap verme yükümlülüğü, nisbi emredici bir hüküm olduğundan tarafların anlaşması ile işçi aleyhine değiştirilemez³²³. Hatta makul bir süre içinde itiraz edilmemesi durumunda onaylanmış sayılacağına ilişkin hükümlere de geçerlilik sağlanmamalıdır³²⁴. Bununla birlikte işçi, aracılık ücret hesaplarına makul bir süre içinde itiraz etmeli ve fakat buna uymaması halinde kural olarak hakkını kötüye kullandığı düşünülmemelidir³²⁵. Keza Alman hukukunda da işçinin sessizliği, borcun ikrarına yönelik bir kabul beyanı

³¹⁴ **Rehbinder/Stöckli**, s. 279; **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 327; **Stahelin**, s. 200; **Geiser**, s. 388.

³¹⁵ **Rehbinder/Stöckli**, s. 279; **Stahelin**, s. 200.

³¹⁶ **Krause**, Rn. 26.

³¹⁷ **Hagen**, 87c, Rn. 5.

³¹⁸ **Bortolani/Scherer**, s. 158.

³¹⁹ **Stahelin**, s. 200; **Rehbinder/Stöckli**, s. 279; **Bortolani/Scherer**, s. 158.

³²⁰ **Stahelin**, s. 200; **Rehbinder/Stöckli**, s. 279; **Bortolani/Scherer**, s. 159.

³²¹ **Bortolani/Scherer**, s. 159.

³²² **Bortolani/Scherer**, s. 159.

³²³ **Stahelin**, s. 200.

³²⁴ **Streiff/Kaenel/Rudolph**, s. 327; **Stahelin**, s. 200; Ancak herhangi bir itirazda bulunmadığı takdirde, hesapların iyiniyet temelinde kabul edilmiş sayılabilmesi için itiraz olmaması halinde işçiye hak kaybının sonuçları hakkında bildirimde bulunulması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. **Rehbinder/Stöckli**, s. 279.

³²⁵ **Abegg/Bernauer**, s. 873; **Stahelin**, s. 200; **Bortolani/Scherer**, s. 159; Makul süre içerisinde kontrol etmek ve varsa itirazlarını ileri sürmesi gerektiğine ilişkin bkz. **Rehbinder/Stöckli**, s. 279; **Fritsch**, s. 813; **Emmel**, s. 57; Ancak işçinin davranışlarının hesaplamaya rıza gösterdiği şeklinde yorumlanmaya sebebiyet vermemesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. **Stahelin**, s. 200.

olarak kabul edilmemekte ve aksi bir sözleşme maddesi de HGB § 87c/5 hükmüne göre geçersiz kabul edilmektedir³²⁶. Yine belirli bir süre içinde itiraz edilmediği takdirde hesabın onaylanmış sayılacağına ilişkin sözleşme hükmü de geçersizdir³²⁷.

İşveren, yazılı beyanının doğruluğunu kanıtlamakla yükümlüdür³²⁸. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmese ve işçi bu nedenle aracılık ücret talebini kanıtlayamazsa, ihtilafli aracılık ücreti iddialarını kanıtlama ve hesaplama faktörleri hakkında anlaşılır bilgi verme yükümlülüğünün işverene ait olduğu haklı olarak ileri sürülmüştür³²⁹.

XIII. İŞÇİNİN İLGİLİ DEFTER VE BELGELERİ İNCELEME HAKKI

İşçi, yazılı hesabı kontrol etmek için gerekli olduğu sürece inceleme hakkına sahip olup işverenin, hesaplama esasları hakkında bilgi vermesi ve ilgili defter ve makbuzlara erişim sağlaması gerekmektedir³³⁰. Bu yükümlülük, işçinin ücreti ve hesabını koruma amacına hizmet eder³³¹.

İşverenin defterlerinin ve makbuzlarının incelenmesi, yazılı hesap yükümlülüğünün yerine geçmez³³². Bu kapsamda işverenin yazılı hesap hazırlaması ve işçiye inceleme için gerekli olan defter ve makbuzlarla ilgili bilgi ve erişim sağlaması gerekir³³³.

İşçinin inceleme hakkı, işveren tarafından verilen hesabı kontrol etmek için gerekli olan bilgi ve belgeler ile sınırlıdır³³⁴. Bu kapsamda işçinin inceleme hakkı, aracılık ücretinin hesabı ile ilgili defter ve makbuzları, siparişleri, formları, kesilen faturaları ve benzeri belgeleri kapsamaktadır. Keza aracılık ücretinin net cirodan hesaplanması halinde inceleme hakkı, kesintilerin hesaplanmasını da kapsar³³⁵. Özetle inceleme hakkı, yapılan kesintiler dahil olmak üzere aracılık ücretinin belirlenmesinde belirleyici olan her şeyle ilgilidir³³⁶.

³²⁶ Krause, Rn. 26; Vogelsang, Rn. 55; Hagen, 87c, Rn. 10; Oetker, 87c, Rn. 4.

³²⁷ Oetker, 87c, Rn. 7; Hagen, 87c, Rn. 24.

³²⁸ Rehbinder/Stöckli, s. 279; Fritsch, s. 814; Emmel, s. 57.

³²⁹ Abegg/Bernauer, s. 872; Emmel, s. 57.

³³⁰ Fritsch, s. 814.

³³¹ Centel, Ücret Ödeme Borcu, s. 9.

³³² Rehbinder/Stöckli, s. 279.

³³³ Bortolani/Scherer, s. 157.

³³⁴ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 318; Bortolani/Scherer, s. 159.

³³⁵ Geiser, s. 388.

³³⁶ Staehelin, s. 201.

İncelemeye sunulan belgelerde kontrolün yapılması için gerekli olmayan bilgilerin üstü kapatılabilir veya çizilebilir (örneğin banka hesap numaraları)³³⁷. Bununla birlikte işverenin gizlilik konusunda meşru bir menfaat ileri sürebileceği veriler, inceleme için gerekliyse, bu hakkın kullanılmasında her iki tarafın menfaatlerini koruyacak bir yöntemin izlenebileceği haklı olarak ileri sürülmüştür³³⁸.

İşçinin kendisinin inceleme hakkı olmakla birlikte aynı zamanda taraflar anlaşarak, bu konuda uzman bir kişiden de yardım alabilir. Her ne kadar TBK'nın 404/5. maddesinde mehz kanun temel alınarak "bilirkişi" ifadesi geçmiş olsa da, taraflarca bilirkişi atanmasının Türk Usul Hukukuna uygun olmadığı, Türk Usul Hukukunda bilirkişinin ancak mahkeme tarafından atanacağı gerekçesiyle öğretilde haklı olarak eleştirilmiştir³³⁹. Dolayısıyla kanaatimizce bu ifadeyi hesap incelemesi bilgisine sahip bir uzman olarak algılamak yerinde olacaktır. Yine TBK'nın 404/5. maddesi, işçinin kendi inceleme hakkının yanında mı uzman incelemesi talep edebileceği veya yoksa kendisinin bu haktan vazgeçerek sadece uzmandan mı talep edebileceği noktasında muğlaktır. Bu konuda İsviçre hukuku ile ilgili olarak ileri sürülen bir görüşe göre uzmana danışma hakkı, işçinin kendi inceleme hakkına ek olarak yani kümülatif şekilde mevcuttur³⁴⁰. Başka bir görüşe göre ise uzman görevlendirilirse işçi, ilgili defter ve belgeleri ilave olarak kendisi denetleyemez³⁴¹. Keza Alman hukukunda da işverenin işçiye veya işçi tarafından atanan bir denetçiye denetim izni verme noktasında seçme hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir³⁴². Kanaatimizce işçi lehine yorum ilkesinden hareketle hem uzmanın hem de işçinin kendisinin inceleme hakkının var olduğu düşünülmelidir.

³³⁷ Emmel, s. 57.

³³⁸ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 318-319; Emmel, s. 57; Hatta işverenin mesleki sır kapsamında gizli tutulması gereken müşteri isimlerinin açıkça yazılması yerine sadece atıfta bulunmasının, aracılık ücretine hak kazanan işçinin sözleşme yaptığı müşterileri zaten tanıması nedeniyle mümkün olmayacağı görüşüne ilişkin bkz. Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 327.

³³⁹ Ertürk Arslan, Arzu: "Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları", 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (3-4 Haziran 2011), Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, Legal Yayıncılık, 2012, s. 538-539; Ekmekçi, Ömer: "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, 2009, s. 23.

³⁴⁰ Streiff/Kaenel/Rudolph, s. 319; Geiser, s. 388.

³⁴¹ Staehelin, s. 201.

³⁴² Oetker, 87c, Rn. 6; Vogelsang, Rn. 60.

Alman hukukunda da işçi, ticari defterleri inceleme veya incelettirme hakkına sahiptir³⁴³. Buna karşılık defter sureti talep etme ve inceleme hakkı aynı anda talep edilemeyecek olup inceleme, defter kaydı sureti teslimini hariç tutar³⁴⁴. Böylelikle işçi, inceleme talep edilebilmesi için önce defter sureti talebinde bulunmalıdır³⁴⁵. Dolayısıyla inceleme hakkının önkoşulu, defter sureti talebinin reddedilmesi veya defter suretinin doğruluğu veya eksiksizliği konusunda makul şüphelerin olmasıdır³⁴⁶. Makul şüpheler, defter suretine yönelik güven kaybına yol açabileceğinden inceleme hakkı kapsamı sadece haklı şüphelerin bulunduğu müşteri veya işlemlerle sınırlı olmayıp, bütün işlemleri kapsamaktadır³⁴⁷. Keza defter sureti usulüne uygun bir şekilde düzenlenmiş olsa bile, hesaplama yapabilmek için yeterli bilgi sağlanmaması durumunda da inceleme yapılabilir³⁴⁸.

İsviçre hukukunda, bir tarafın diğer tarafla anlaşmadan bir uzmanı görevlendirmesi durumunda, inceleme maliyetini karşı taraftan talep edemeyeceği ileri sürülmüştür³⁴⁹. Alman hukukunda işçi, defter suretinin yanlış olması haricinde inceleme masraflarını karşılayacaktır³⁵⁰. Türk hukukunda açık bir düzenleme olmamakla birlikte, TBK'nın 404/5. maddesinde hesabı gözden geçirme ihtiyacının ortaya çıkması durumu düzenlenmiştir. Buna göre, defter ve belgelerin yanlış veya eksik bilgiler içermesi durumunda, bu ihtiyacın gerçekleşmiş olacağı ve işverenin kendi kastı ve ihmalden doğan inceleme masraflarını işçiye yansıtamayacağı kanaatindeyiz. Keza Alman hukukunda olduğu gibi artık bu belgelerin güvenilirliği sorunu ortaya çıkacağından, inceleme, bütün işlemler üzerinde yapılabilmelidir. Bununla birlikte böyle bir ihtiyaç olmaksızın işçi tarafından inceleme talep edilmesi durumunda bu masraflar, işçi tarafından karşılanmalıdır.

SONUÇ

İşçinin ücreti, zaman göre ücret şeklinde ödenebileceği gibi performansla bağlı şekilde de ödenebilir. Taraflar, bu hususu iş sözleşmesinde belirleyebilir. Keza işçinin ücretinin performansına dayalı olarak hesaplanması ve ödenmesi durumunda işçi, çalışmasının tam karşılığını almaktadır. Bu

³⁴³ Hagen, 87c, Rn. 16.

³⁴⁴ Krause, Rn. 31.

³⁴⁵ Hagen, 87c, Rn. 20.

³⁴⁶ Hagen, 87c, Rn. 17; Krause, Rn. 30; Oetker, 87c, Rn. 6; Vogelsang, Rn. 60.

³⁴⁷ Hagen, 87c, Rn. 17; Vogelsang, Rn. 60.

³⁴⁸ Hagen, 87c, Rn. 17; Oetker, 87c, Rn. 6.

³⁴⁹ Abegg/Bernauer, s. 873.

³⁵⁰ Hagen, 87c, Rn. 19; Oetker, 87c, Rn. 6; Krause, Rn. 30; Vogelsang, Rn. 60.

yönüyle zamana göre ücretle kıyaslandığında işverenin lehine olduğu açıktır. Bu bağlamda aracılık ücreti de uygulamada işverenler tarafından kullanılan bir ücret türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Keza Türk Borçlar Kanununun 404. maddesinde de aracılık ücreti, ücret türlerinden biri olacak şekilde açıkça düzenlenmiştir. Yine mukayeseli hukuk dikkate alındığında, İsviçre Borçlar Kanununun 322b ve 322c maddelerinde aracılık ücreti açıkça düzenlenmiş ve ticari temsilciler için geçerli olan Alman Ticaret Kanunu § 87/1 ve 3 ve yine § 87 a ila 87 c arası hükümlerinin işçinin ücretinin aracılık ücreti olarak ödenmesi durumunda kıyasen uygulanacağı Alman hukukunda kabul edilmiştir.

Aracılık ücreti, işçinin işveren adına aracılık ettiği veya işveren adına akdettiği sözleşmelerin değeri üzerinden veya yapılan işlem sayısına göre ödenen ücrettir. Öte yandan aracılık ücretinin akort ücret veya parça başı ücret niteliğinde olduğu görüşleri de ileri sürülmüştür. Bu ücret, işçinin performansından ziyade işveren ile üçüncü kişi arasında hukuken geçerli bir sözleşme akdedilmesine ve yine kanunda aranan diğer şartları taşımaya bağlı olduğundan, zikredilen ücretler niteliğinde olmadığı kanaatindeyiz. Aracılık ücreti, performanstan ziyade hukuken geçerli bir sözleşme akdedilmesi başarısına dayandığından, bu ücreti başarı ücretine yakın olarak kabul etmek kanaatimizce daha uygun olacaktır.

Aracılık ücreti, çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki işçi, işveren adına sadece aracılık etmek veya işveren adına hem aracılık etmek hem de sözleşme akdetmek göreviyle ücrete hak kazanabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, işçinin kural olarak sadece aracılık faaliyetinde bulunmasının yeterli olmasıdır. Eğer işveren adına sözleşme de akdedilecekse, bu durumun iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmesi ve işçiye yetki verilmesi gerekir. Yalnız hangi aracılık ücret türü düzenlenirse düzenlensin, bu ücret işçinin bireysel faaliyetlerinin sonucu olarak ödenmelidir. Eğer taraflar, işçinin bu ücretini hesaplarken bireysel faaliyetinden ziyade işyerinin/işletmenin bütününü veya bir bölümünün faaliyetlerini dikkate alıyorsa burada aracılık ücreti değil, işin sonucundan pay alma ücreti düzenlenmiştir.

Türk hukukunda aracılık ücret hesabının brüt veya net satış tutarı üzerinden hesaplanması gerektiğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Kanaatimizce yüklü miktarda alım, peşin ödeme veya hatır indirimi gibi liste fiyatlarından işverence başta yapılan indirimlerde, aracılık ücretinin indirimden sonraki miktar üzerinden hesaplanması gerekmele birlikte nakliye, vergiler, sigorta veya paketleme gibi işverence üstlenilmesi gereken masrafların aksi kararlaştırılmadıkça aracılık ücreti hesabında dikkate alınmaması

gerekir. Bununla birlikte kısmi ifa durumunda, TBK'nın 404/3. maddesi gereği aracılık ücreti orantılı olarak ödenecektir.

İşçi ve işveren, ücretin sadece aracılık ücretinden veya ağırlıklı kısmının aracılık ücretinden oluştuğunu kararlaştırabilir. Keza iş sözleşmesinde sabit bir ücretle birlikte aracılık ücretinin ödeneceği de düzenlenebilir. Ancak aracılık ücreti hangi şekilde düzenlenirse düzenlensin, asgari ücretten ve toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenen miktardan az olamaz. Bununla birlikte TBK'nın pazarlamacılık sözleşmesini düzenleyen 454. maddesini kıyasen ve yine TBK'nın 401. maddesini doğrudan temel aldığımızda, işçiye, asgari ücretten az olmamak üzere münhasıran aracılık ücretinin ödenebileceği kanaatindeyiz.

TBK'nın 404. maddesinden aksi açıkça çıkarılamayacağından, sadece işverenin sattığı mal ve hizmet için değil, işverenin satın aldığı mal ve hizmet için de işçi aracılık ücretine hak kazanabilir. Öte yandan TBK'nın 404. maddesinde açıkça üçüncü kişi ile sözleşme akdedilmesi zikredildiğinden, işçinin kendisiyle sözleşme yapması durumunda aracılık ücretine hak kazanılamayacağı, buna karşılık iş sözleşmesinde açık bir hükmün bulunması durumunda hak kazanılabileceği kanaatindeyiz.

Aracılık ücreti, üçüncü kişi ile hukuken geçerli bir sözleşmenin akdedilmesiyle doğar. Bununla birlikte işveren, aracılık edilen işlemle ilgili olarak üçüncü kişiyle sözleşme yapıp yapmama noktasında serbesttir. Ancak işverenin dürüstlük kuralına aykırı şekilde sözleşmeyi akdetmemesi, sözleşmenin karşı tarafının iradesini sakatlaması veya kusuruyla kesin hükümsüzlüğe sebebiyet vermesi gibi durumlarda işçinin aracılık ücretine hak kazandığını kabul etmek gerekir. Yine işveren, dürüstlük kuralına aykırı şekilde koşulun gerçekleşmesini engellediğinden, TBK'nın 175. maddesi gereği koşul gerçekleşmiş kabul edilecek ve kanaatimizce aracılık ücreti doğacaktır. Ancak işveren, dürüstlük kuralını ihlal etmeksizin sözleşmeyi akdetmemesi veya işverenin kusuru olmaksızın sözleşmenin hukuken geçerli doğmaması durumlarında, aracılık ücreti doğmaz. Bunun sonucunda işçi, münhasıran aracılık ücreti ile çalışıyorsa iş görme borcunu ücret almaksızın yerine getirecektir. Bu olasılıkta işçiye, tam süreli çalışıyorsa asgari ücretten, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa çalışma süresiyle orantılı asgari ücretten az olmayan emsal ücret ödenmelidir. Bu durumda ödenen ücretin aracılık ücreti değil, zaman esasına göre ücret olduğu kanaatindeyiz.

İşçinin aracılık ücretine hak kazanabilmesi için sözleşmenin hukuken geçerli olarak doğmasının yanında işçinin aracılık faaliyeti ile akdedilen sözleşme arasında nedensellik bağı da gerekir. Öte yandan birden fazla

işçinin aracılık faaliyetini yürütmesi durumunda, hangi işçinin faaliyet ile sözleşmenin akdedilmesi arasında nedensellik bağının tespiti zor olduğundan bütün işçilerin aracılık ücretine hak kazandığının kabulü kanaatimizce isabetli bir çözüm olacaktır.

Türk Borçlar Kanununun aracılık ücretini düzenleyen 404. maddesini temel aldığımızda mezkur maddede, aracılık ücretine sadece iş ilişkisi devam ederken hak kazanılacağı açıkça düzenlenmemiştir. Hal böyleyken aracılık edilen sözleşme ile işçinin faaliyeti arasında nedensellik bağının bulunması ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra makul bir süre içinde akdedilmesi durumunda, işçinin aracılık ücretine hak kazanması gerektiği kanaatindeyiz.

Aracılık ücretinin doğumu ile muaccel olduğu zamanlar farklılık arz etmektedir. Aracılık ücreti, üçüncü kişiyle sözleşmenin akdedildiği anda doğar ve fakat sözleşmenin akdedilmesini izleyen ayın sonunda muaccel hale gelir. Bununla birlikte işlemlerin yapılması altı aydan fazla bir süreyi gerektiriyorsa bu işlemlere ilişkin aracılık ücretinin vadesi, yazılı anlaşma ile TBK'nın 406/2. maddesi gereği ertelenebilir. Öte yandan ilgili maddede tarafların ne kadar öteleyebileceği açıkça düzenlenmemiştir. Bu durumda aracılık ücretinin, en geç üçüncü kişinin ifasını tamamladığı veya tamamlaması gerektiği ayın son günü muaccel hale geldiği kanaatindeyiz.

İşçinin aracılık ücreti, işveren ile üçüncü kişi arasında akdedilen sözleşmenin hukuken geçerli olmasıyla doğarken, sözleşmeden doğan borçlar, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi işverenin kusuruna dayanmaksızın ifa etmezse aracılık ücreti talep hakkı düşer. Dolayısıyla aracılık ücreti, bozucu koşula bağlanmıştır. Bununla birlikte bozucu koşul gerçekleşirse ve işçi münhasıran aracılık ücretiyle çalışıyorsa ücret alınmaksızın iş görme borcu yerine getirilmiş olacak ve iş görme-ücret unsuru ihlal edilecektir. Kanaatimizce TBK'nın 404/3 hükmü, ancak asgari ücretten az olmayan sabit ücret ile birlikte ödenen aracılık ücreti için söz konusu olmalıdır. Bozucu koşul gerçekleşmiş olsa bile işçi, münhasıran aracılık ücretiyle ve tam süreli çalışıyorsa bu işçiye asgari ücretten, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa çalışma süresiyle orantılı asgari ücretten az olmayan emsal ücret, zaman esasına göre ödenmelidir. Yine kanaatimizce üçüncü kişinin borcunu ifa etmemesi aracılık ücretinin sona ermesi noktasında tek başına yeterli olmayıp, işveren, ifayı sağlamak için dava veya takip gibi makul yollara da başvurmalıdır. Ancak dürüstlük kuralı gereği işverenden beklenebilecek önlemlere başvurması istenebilir. Kaldı ki, dava ve takip sonucu elde edilen miktar, işverenin sözleşmeden elde edeceği menfaatin

yerine geçeceğinden kanaatimizce dava veya takip neticesinde elde edilen miktar üzerinden aracılık ücret hakkı devam etmelidir.

TBK'nın 404/4. maddesi gereği işveren, hak edilen aracılık ücretleri için her ayın son gününde yazılı bir hesap hazırlamak ve işçiye teslim etmekle yükümlüdür. Bununla birlikte yapılması altı aydan uzun süren işlemler için yazılı bir anlaşmayla daha uzun bir hesap dönemi kararlaştırılabilir. Ayrıca işçi, işverence verilen yazılı hesabı kontrol etmek için gerekli evrakları inceleme hakkına da sahiptir. Bu kapsamda inceleme talep edilen belgeler, aracılık ücretinin hesaplanması ile ilgili olan bütün belgelerdir. Öte yandan işçinin kendisinin inceleme hakkı olmakla birlikte aynı zamanda taraflar, anlaşarak bu konuda uzman bir kişiden yardım da alabilir.

KAYNAKÇA

- Abegg, Andreas/Bernauer, Christof:** Präjudizienbuch OR Die Rechtsprechung des Bundesgerichts (1875-2020), 10. Auflage, Hrsg. **Gauch, Peter/Stöckli, Hubert,** Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2021.
- Akdeniz, Umut:** “Pazarlamacılık Sözleşmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVII, S. 4, 2013, s. 1-34.
- Alparlan, Murat:** İşverenin Ücret Ödeme Borcu,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1999.
- Bedük, Mehmet Nusret:** İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2004.
- Bengelsdorf, Peter:** Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Teil I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 49 Aufhebungsverträge, 5. Auflage, Hrsg. **Moll, Wilhelm,** 2021.
- Bortolani, Sergio/Scherer, Miriam:** Stämpflis Handkommentar Arbeitsvertrag, Hrsg. **Etter, Boris/Facincani, Nicolas/Sutter, Reto,** 2021.
- Cardinaux, Basile:** “Variable Vergütungen im Arbeitsrecht”, Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und Berufliche Vorsorge, Heft: S1, 2020, s. 340-355.
- Centel, Tankut:** “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, Tisk Akademi, C. 6, S. 12, 2011, s. 6-22 (Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması).
- Centel, Tankut:** “Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, 2011, s. 5-14 (Ücret Ödeme Borcu).
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment:** İş Hukuku, 35. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2022.
- Çenberci, Mustafa:** İş Hukuku Şerhi I, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1976.
- Çil, Şahin:** İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara 2010.
- Çopuroğlu, Çağlar:** Ücret ve Korunması, Turhan Kitabevi, Ankara 2013.
- Doğan Yenisey, Kübra:** “Hizmet Sözleşmesi”, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu Makaleler- Tebliğler, XII Levha Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 297-336.

- Ekmekçi, Ömer:** “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 13, 2009, s. 19-28.
- Emmel, Frank:** Handkommentar zum Schweizer Privatrecht Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft Art. 319-529 OR, 3. Auflage, Hrsg. **Huguenin, Claire/Müller-Chen, Markus**, Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2016.
- Eren, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2018.
- Ertürk Arslan, Arzu:** “Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları”, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (3-4 Haziran 2011), Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, Legal Yayıncılık, 2012, s. 531-556.
- Fritsch, Daniela:** Orell Füssli Kommentar Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, 3. Auflage, Hrsg. **Kostkiewicz, Jolanta Kren/Wolf, Stephan/Amstutz, Marc/Fankhauser, Roland**, Orell Füssli Verlag AG, 2016.
- Geiser, Thomas:** “Arbeitsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Leistungslohn”, Aktuelle Juristische Praxis, Heft:4, 2001, s. 382-393.
- Güllüce, Muhammed Ali:** Tacir Yardımcısı Olarak Pazarlamacı, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum 2014.
- Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış:** “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 30, 2011, s. 231-288.
- Güneş, Volkan:** İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmaları, Lykeion Yaynevi, Ankara 2021.
- Hagen, David:** BeckOK (Beck’scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 65 [Provision], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching, Peter**, 2022 (65).
- Hagen, David:** BeckOK (Beck’scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87 [Provisionspflichtige Geschäfte], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meßling, Miriam/Udsching, Peter**, 2022 (87).

- Hagen**, David: BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87a [Fälligkeit der Provision], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs**, Christian/**Giesen**, Richard/**Meßling**, Miriam/**Udsching**, Peter, 2022 (87a).
- Hagen**, David: BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87b [Höhe der Provision], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs**, Christian/**Giesen**, Richard/**Meßling**, Miriam/**Udsching**, Peter, 2022 (87b).
- Hagen**, David: BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht HGB § 87c [Abrechnung über die Provision], 64. Edition, Hrsg. **Rolfs**, Christian/**Giesen**, Richard/**Meßling**, Miriam/**Udsching**, Peter, 2022 (87c).
- Ianni**, Sara/**Meier-Dieterle**, Felix C.: "Lohnarten – Eine "Tour D'horizon"", Der Schweizer Treuhänder, Heft: 3, 2014, s. 209-213.
- Kayık Aydınalp**, Aslihan: "İş Hukukunda Prim", TAAD, C. 9, S. 36, 2018, s. 53-72.
- Koç**, Derviş: Pazarlamacılık Sözleşmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014.
- Krause**, Rüdiger: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I § 65 Erfolgsabhängige Leistungsentgelte, 5. Auflage, Hrsg. **Kiel**, Heinrich/**Lunk**, Stefan/**Oetker**, Hartmut, München 2021.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara 2022.
- Morf**, Roger Peter: "§ 6 Besondere Lohn- und Vergütungsformen / XVI. Die Provision (Art. 322b und Art. 322c OR)", Lohn und Besondere Vergütungsformen im Privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Schriften zum Schweizerischen Arbeitsrecht Band/Nr. 73, Hrsg. **Portmann**, Wolfgang/**Stöckli**, Jean-Fritz, Stämpfli Verlag AG, 2011, s. 236-257.
- Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handelsgesetzbuch, HGB § 65 [Provision], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022 (65).
- Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handelsgesetzbuch, HGB § 87 [Provisionspflichtige Geschäfte], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022 (87).
- Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handelsgesetzbuch, HGB § 87a [Fälligkeit der Provision], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022 (87a).

- Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handelsgesetzbuch, HGB § 87b [Höhe der Provision], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022 (87b).
- Oetker**, Hartmut: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Handelsgesetzbuch, HGB § 87c [Abrechnung über die Provision], 22. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 2022 (87c).
- Pletke**, Matthias/**Schrader**, Peter/**Siebert**, Jens/**Thoms**, Tina/**Klages**, Rhea-Christina/**Teubert**, Rene: Rechtshandbuch Flexible Arbeit, B. Dimensionen der Flexibilisierung, 2. Auflage, Beck Verlag, München 2022.
- Preis**, Ulrich: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Bürgerliches Gesetzbuch Buch, Recht der Schuldverhältnisse § 611a Arbeitsvertrag, 23. Auflage, Hrsg. **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, 23. Auflage, 2023.
- Rehbinder** Manfred/**Stöckli**, Jean-Fritz: Berner Kommentar zum Schweizerische Privatrecht Band: VI (Obligationenrecht) 2. Abteilung (Die Einzelnen Vertragsverhältnisse) 2. Teilband (Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR) 1. Abschnitt (Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR), Hrsg. **Hausheer**, Heinz/**Walter**, Hans Peter, Stämpfli Verlag AG, Bern 2010.
- Sarı Çiftçi**, Saliha: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmesinde Ücret (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2015.
- Senti**, Christoph: "Lohnfortzahlung und Lohnersatzzahlungen bei variablen Löhnen", Aktuelle Juristische Praxis, Heft:5, 2015, s. 695-712 (Lohnfortzahlung und Lohnersatz zahlungen).
- Senti**, Christoph: "Rückforderung oder Verrechnung zu viel bezahlter Leistungen durch den Arbeitgeber", Aktuelle Juristische Praxis, Heft:1, 2014, s. 40-59 (Rückforderung oder Verrechnung).
- Stahelin**, Adrian: Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht Band V/2c Das Obligationenrecht Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, 4. Auflage, Hrsg. **Gauch**, Peter/**Schmid**, Jörg, Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2006.
- Streiff**, Ullin/**Kaenel**, Adrian/**Rudolph**, Roger: Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Schulthess Juristische Medien AG, Zurich 2012.

- Spinner**, Günter: Münchener Kommentar zum BGB, Band 5 Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, § 611a Arbeitsvertrag, 8. Auflage, Hrsg. **Sacker**, Franz Jürgen/**Rixecker**, Roland/**Oetker**, Hartmut/**Limperg**, Bettina, Beck Verlag, München 2020.
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 25. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2020.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 22. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2022.
- Tekin**, Ufuk: “Acentenin Tahsil Komisyonu Talep Hakkı”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 2019, s. 362-370.
- Tuncay**, Can: “Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri”, ÇEİS, C. 26, S. 2, 2012, s. 4-17.
- Topçuoğlu**, Metin: “Yeni Tacir Yardımcısı Pazarlamacı”, S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, 2011, s. 27-70.
- Topuz**, Murat: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi (TBK. m.448-460)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 19, S. 1, 2013, s. 293-356.
- Vogelsang**, Hinrich: Arbeitsrechts-Handbuch VII. Buch. Entgeltzahlungspflicht § 75. Provision, 19. Auflage, Hrsg. **Schaub**, Günter, Beck Verlag, München 2021.
- Yavuz**, Nihat: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Değişiklikler ve Yenilikler, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.
- Yılmaz**, Halil: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Avans, Yetkin Yayınevi, Ankara 2021.
- Zengin**, İbrahim Çağrı: Pazarlamacılık Sözleşmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013.