İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9562
Karar No. 2026/869
Tarihi: 05.02.2026

●PRİMLİ ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMA ESASLARI
●ÜCRETİN SABİT ÜCRET İLE HEDEFE VEYA KOTAYA BAĞLI PRİMDEN OLUŞTUĞU DURUMLARDA FAZLA ÇALIŞMANIN SABİT ÜCRETE GÖRE HESAPLANACAĞI
●ÜCRET, SABİT ÜCRET İLE SATIŞA, SEFER SAYISINA VS. BAĞLI PRİMDEN OLUŞUYORSA FAZLA ÇALIŞMANIN SABİT ÜCRET VE PRİMİN AYRI AYRI ALINARAK HESAPLANACAĞI GÖRE HESAPLANACAĞI

ÖZETİ Ücret sadece primden oluşuyorsa; fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir.
Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa; hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir anlatımla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.
Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına vs. bağlı primden oluşuyorsa; satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde, sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla

çalışma ücreti belirlenir. Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda 3.000,00 TL/225 saat x 1,5 x fazla çalışma saat sayısı = A şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için 1.000,00 TL/225 saat x 0,5 x fazla çalışma saat sayısı = B hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 14.05.2013 tarihinden iş sözleşmesinin işverence ihbar öneline uyulmaksızın haksız olarak feshedildiği 31.12.2018 tarihine kadar davalı asıl işveren Batıbeton Sanayi Anonim Şirketi (Batıbeton Şirketi) Gaziemir hazır beton tesisinde davalı alt işveren Ergemiciler Beton Petrol Taşımacılık Turizm Madencilik İnş. San. ve Tic. AŞ (Ergemiciler Şirketi) nezdinde *beton transmikser operatörü* olarak alt işverenler değiştiği hâlde çalışmasına ara vermeden kesintisiz çalıştırıldığını, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğundan müvekkilinin tüm alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarını, müvekkilinin son aylık ücretinin net 3.400,00 TL olduğunu, günde ortalama 7 sefer yapan müvekkiline sefer başına 7,00 TL prim ödendiğini, bu hâliyle aylık ücretine ek olarak ayda ortalama 1.200,00-1.300,00 TL sefer primi aldığını, sefer primlerinin aylık ücretinin bir parçası olduğunu, ayrıca müvekkiline aylık ücrete ek olarak her ay düzenli bir şekilde 400,00 TL alışveriş çeki verildiğini, işyerinde servis hizmeti de olduğunu ileri sürerek bakiye kıdem tazminatı, bakiye ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Batıbeton Şirketi vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Şirketin çalışanı olmadığını, müvekkili Şirket ve diğer davalı arasında da asıl işveren alt işveren ilişkisi olmadığını, bu nedenle öncelikle husumet itirazında bulunduklarını, işbu davanın belirsiz alacak davası olarak açılamayacağını, kabul anlamına gelmemek kaydıyla talep edilen alacaklar yönünden zamanaşımı def'inde bulunduklarını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Ergemiciler Şirketi vekili cevap dilekçesinde; öncelikle talep edilen alacaklar yönünden zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının müvekkili Şirkette kayıtlarda belirli olan sürede ve bordrolarda belirtilen ücretle çalıştığını, müvekkili Şirkette kural olarak haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu, davacının işin gerektirdiği durumlarda çalışmış olması hâlinde karşılığının müvekkili tarafından ödendiğini, davacının haksız kazanç elde etme çabasında olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma hüküm altına alınmak ve diğer talepler reddedilmek suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı asıl işveren Batıbeton Şirketi nezdinde alt işveren ihbar olunan Tankar Otomotiv Petrol Gıda Tekstil Hizmet İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi işçisi olarak 14.05.2013-14.06.2016 tarihleri arasında, 13.06.2016-31.12.2018 tarihleri arasında ise alt işveren davalı Ergemiciler Şirketi işçisi olarak beton transmikser operatörü ünvanıyla çalıştığı, 14.06.2016 tarihli çıkışa ilişkin olarak işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna çıkış kodu Kod (14)(emeklilik) ile bildirim yapıldığı, imzalı emeklilik dilekçesi ile ibraname ve kıdem tazminatı bordrosu sunulmuş ise de sunulan ibranamenin bila tarihli olduğu, davacı asıl Mahkemece dinlendiğinde bir alt işverenden diğerine geçerken kendisine bir takım belgeler imzalatıldığını, emeklilik talebinde bulunmadığını, herhangi birkıdem tazminatı ödemesi almadığını bildirdiği, banka aracılığıyla yapılan bir ödemenin de bulunmadığı dikkate alındığında 14.05.2013-14.06.2016 tarihleri arasındaki çalışmasının tasfiye edilmediği yönündeki Mahkeme kabulünün ve belirlenen hizmet süresinin yerinde olduğu, davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/7 hükmü uyarınca asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmakla aynı maddenin son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte (müteselsil) sorumlu olduğu dikkate alınmak sureti ile davalı asıl işverenin husumet itirazının yerinde olmadığı, son alt işveren Ergemiciler Şirketinin de devralan olarak davacının tüm hizmet dönemine ilişkin alacaklarından sorumluluğunun bulunduğu, davacı tanıklarının aylık ücrete ilişkin beyanları, emsal ücrete ilişkin müzekkere cevapları ve emsal nitelikteki dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde davacı bordrolarında saat belirtilmeksizin *fazla çalışma a*dıyla yapılan tahakkukların sefer primi olduğu, davacının belirlenen aylık ücretinin dosya kapsamına uygun olduğu, işverene karşı açılmış davası bulunmayan tanık T.M'nin beyanları ve emsal

nitelikteki kesinleşen tanık G.L'nin açtığı işçilik alacakları talepli dava dosyasının içeriği dikkate alınarak yapılan fazla çalışma ücreti hesaplamasının yerinde olduğu gerekçeleriyle davalılar vekillerinin istinaf başvurusunun ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Ergemiciler Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının ihtirazı kayıtsız olarak imzaladığı ücret bordrolarındaki ücretinin esas alınması gerekirken, müvekkili Şirkette hiçbir şekilde uygulaması bulunmayan sefer priminin ve dosyada hiç bir somut delil bulunmamasına karşın taleple bağlılık ilkesine de aykırı olarak yemek ve yol ücretinin tazminata esas ücrete eklenmesinin hatalı olduğunu,

b. Davacının iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek feshedildiğini, buna rağmen hesaplama yapılması ve hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu,

c. Davacıya prim, sefer primi vs. adı altında herhangi bir ödeme yapılmadığını ve yapmış olduğu fazla çalışma karşılığı ücretlerinin ise bordrolarda tahakkuk edilerek ödendiğini,

d. İşverene karşı davası bulunan tanık ifadelerine göre yapılan fazla çalışma ücreti hesaplamalarının kabul edilmediğini ileri sürmüştür.

2. Davalı Batıbeton Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının müvekkili Şirketi çalışanı olmadığını, müvekkili Şirketin ihale makamı olduğunu, davacının alacaklarından sorumluluğunun bulunmadığını,

b. Davacıya yapılan ödemelerin dikkate alınması gerektiğini,

c. Davacının fazla çalışma alacağının bulunmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ücreti alacağının ispat ve hesaplanması, davalıların alacaklardan sorumluluğu hususlarındadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dairemiz uygulamasına göre primli çalışmada fazla çalışma ücreti hesabı şu şekildedir:

Ücret sadece primden oluşuyorsa; fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir.

Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa; hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir

anlatımla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.

Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına vs. bağlı primden oluşuyorsa; satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde, sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir. Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda 3.000,00 TL/225 saat x 1,5 x fazla çalışma saat sayısı = A şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için 1.000,00 TL/225 saat x 0,5 x fazla çalışma saat sayısı = B hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

Somut olayda, davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 15-16 saati aşan çalışmalarının mevcut olduğunu, müvekkiline fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek takograf kayıtlarına ve tanık beyanlarına dayanmıştır. Davalı Ergemiciler Şirketi ise ücret bordrolarının davacı tarafından ihtirazı kayıtsız imzalı olduğunu, davacının fazla çalışma yaptığında ücret bordrolarında tahakkuk ettirilerek ödendiğini savunmuştur. Davacı dava dilekçesinde günde ortalama 7 sefer yaptığını, müvekkiline sefer başına 7,00 TL prim ödendiğini, bu hâliyle aylık sabit ücretine ek olarak ayda ortalama 1.200,00-1.300,00 TL sefer primi aldığını, sefer primlerinin aylık ücretinin bir parçası olduğunu iddia etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince ve Bölge Adliye Mahkemesince ücret bordrolarında *fazla mesai* olarak tahakkuk ettirilerek ödenen miktarlar sefer primi olarak kabul edilerek bu kabule göre hükme esas alınan bilirkişi raporunda bahsi geçen ödemelerin fazla çalışma hesabında dikkate alınmadığı ve fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alındığı anlaşılmıştır.

Dosya incelendiğinde; davacının ücret bordrolarının ihtirazı kayıtsız imzalı olduğu, davacının imza inkârında bulunmadığı, bordrolarda "*fazla mesai*" şeklinde belirtilerek tahakkuk ettirilen tutarların banka hesabına ödendiği görülmüştür. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak davacının imzalı bordrolarında fazla çalışma saati belirtilmeksizin tahakkuklar yapıldığı ve ödendiği anlaşıldığından, davacının haftalık fazla çalışma saatinin dosya kapsamına göre belirlenmesi ve bordrolarda *fazla mesai* karşılığında tahakkuk ettirilen ve ödenen miktarların mahsup edilmesi gerekir.

Yapılan açıklamalara göre Mahkemece yapılacak iş; gerekirse bilirkişi raporu alınmak suretiyle öncelikle dosya kapsamı ve tanık beyanları dikkate alınarak davacının sefer sayısı ve sefer başına aldığı prime göre temel ücretine eklenecek sefer priminin tespit edilmesi; yukarıda belirtildiği şekilde sabit ücreti ve sefer primi

üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti alacağından uygun bir indirim yapıldıktan sonra belirlenecek tutardan, davalı tarafından *fazla mesai* adı altında yapılan ödemeler mahsup edilerek sonuca gidilmesidir.

3. Ayrıca davacının sefer sayısı ve sefer başına aldığı prime göre temel ücretine eklenecek sefer priminin tespit edilmesinden sonra, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının da belirlenen temel ücrete göre yeniden hesaplanması gerekir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.