İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/985
Karar No. 2026/3157
Tarihi: 14.04.2026

●KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET
●KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETİN HESABINDA ASIL ÜCRETE EK OLARAK İŞÇİYE SAĞLANAN PARA VEYA PARA İLE ÖLÇÜLEBİLEN MENFAATLER GÖZ ÖNÜNDE TUTULACAĞI
●KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET HESAPLANIRKEN ÜCRET DIŞINDAKİ PARA VEYA PARA İLE ÖLÇÜLEBİLEN MENFAATLERİN, TAZMİNATA YANSITILMASINDA SON BİR YIL İÇİNDE YAPILAN ÖDEMELER TOPLAMININ 365'E BÖLÜNMESİ SURETİYLE BİR GÜNE DÜŞEN MİKTARIN BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.
Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında

son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. İşçiye dinî bayramlarda yılda iki kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365'e bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılacağı ve yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle ekleneceği tartışmasızdır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili ve katılma yoluyla davacı vekili 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 davalı işyerinde takım lideri olarak çalıştığını, temel ücrete ek olarak gerçekleştirilen satışa göre prim ödemesi aldığını, yemek ve yol yardımı ile özel sağlık sigortası yardımından da yararlandığını, iş sözleşmesinin müvekkilince ödenmeyen işçilik alacakları ve keyfiyete dayanan satış hedefleri ile prim almasına engel olunması, eşit davranma borcuna aykırılık, üstler tarafından ağır işler yüklenmesi, performansı ile ilgili ağır ithamlarda bulunulması gibi psikolojik taciz niteliğindeki işveren eylemleri sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini, işyerinde haftanın 3 günü 09.00-18.30, üç günü ise 13.30-22.30 saatleri arasında çalıştığını, bu çalışmalarının yanı sıra her ay iki defa kendini tekrar eden periyotlar hâlinde ve hangi vardiyada olunduğu fark etmeksizin perşembe, cuma, cumartesi ve pazar günleri günlük 12 saat çalışma yaptığını, buna göre toplam her ay iki hafta 54 saat, iki hafta ise 64 saat çalıştığını; ayrıca kimi zaman sayım çalışmalarında, eğitim ve toplantılar nedeniyle il dışında çalışmalarda da bulunduğunu, söz konusu çalışmaların karşılığının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile fazla çalışma ücreti alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın istifa etmek suretiyle sona erdirdiğini, davacının hedefe bağlı prim sistemi ile çalıştığını, hedeflerini tutturamadığını, işyerinde denkleştirme esasına göre çalışma yaptırıldığını, fazla

çalışma yapması hâlinde bordrolara yansıtılmak suretiyle ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı nezdinde takım lideri pozisyonunda çalıştığı, davacıya 2021 yılı içinde prim ödendiği, yol yardımı, yemek yardımı ve sağlık sigortası yardımının yapıldığı, puantaj kaydı bulunan dönem için bu kayıtlar esas alındığında davacının hak kazanıp da ödenmeyen 19,5 saat karşılığı fazla çalışma ücreti alacağının bulunduğu; kayıt bulunmayan dönem için ise tanık beyanları ve davacı talebi ile bağlı kalındığında davacının davalıya ait işyerinde ayda iki hafta 14 saat, iki hafta ise 6 saat fazla çalışma yaptığı, sayım nedeniyle yılda 1 hafta ekstra 2 saat fazla çalışma yaptığının sabit olduğu, ödenmeyen işçilik alacağı nedeniyle davacı tarafça yapılan feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; kart okutma kayıtları sunulan dönemde kayıtlara, kayıt sunulmayan dönemde ise tanık anlatımlarına göre hesaplanan ve karşılığının ödendiği işveren tarafından usulüne uygun belgelerle kanıtlanamayan fazla çalışma alacağının hüküm altına alınmasında isabetsizlik bulunmadığı, davacının fesih tarihi itibarıyla ödenmeyen fazla çalışma ücreti alacağı bulunduğundan davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı, ancak dosyada bulunan bordrolar incelendiğinde devamlılık arz etmediği anlaşılan "ÇPS Bonus" başlıklı ödemelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasının hatalı olduğu, prim ödemelerinin süreklilik arz etmediğinin davacının 28.09.2021 tarihli ihtarından da anlaşıldığı, giydirilmiş ücretin tespitinde dikkate alınan günlük 11,46 TL'nin mahsubu gerektiği, buna göre resen yapılan hesaplama uyarınca davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmünün ortadan kaldırılmasına ve yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili katılma yoluyla temyiz dilekçesinde; müvekkiline çalışma süresi boyunca yılın neredeyse tamamına tekabül edecek şekilde düzenli olarak prim ödemesi yapıldığı ve bu ödemenin süreklilik arz ettiği açık olduğundan prim ödemelerinin giydirilmiş ücretin tespitinde dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını,

b. Davacıya tüm işçilik alacaklarının eksiksiz ödendiğini,

c. Davacının satış hedefine bağlı prim sistemi ile çalıştığını, davacının satış hedeflerine ulaşamadığını, bu durumun kendi kabulü ile de sabit olduğunu, davacının gerçek dışı hedefler verildiği gibi birtakım mesnetsiz iddialarını satış hedeflerine ulaşamamasına ya da iş sözleşmesinin feshine gerekçe olarak öne sürmesinin hukuka ve hakkaniyete aykırılık teşkil ettiğini,

d. Devamlılık arz etmeyen satış miktarına bağlı prim ve yardımlar ile yol ve sağlık sigortası gibi kalemlerin giydirilmiş brüt ücretin tespitinde dikkate alınmasının hatalı olduğunu,

e. Davacının takım lideri pozisyonunda olması sebebiyle kendi fazla çalışmasını kendisinin belirlediğini, tanık beyanlarıyla da davacının kendi fazla çalışmasını kendisinin belirlediğinin sabit olduğunu, bu sebeple fazla çalışma ücreti alacağının reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacı tarafça yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, buna bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücretin tepiti ile fazla çalışma ücreti alacağının ispatına ilişkindir.

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 davalı vekilinin tüm; davacı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.

Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. İşçiye dinî bayramlarda yılda iki kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının

365'e bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılacağı ve yıllık tutarın 365'e bölünmesi suretiyle ekleneceği tartışmasızdır.

Somut uyuşmazlıkta; davacının iddiası, davalının ikrarı, tanık anlatımları ve bordro kayıtları birlikte değerlendirildiğinde davacının belirli satış hedefini tutturduğu dönemlerde prim aldığı anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi kararının yalnızca davalı tarafından istinaf edildiği ve davalı lehine oluşan usuli kazanılmış haklar da gözetilmek suretiyle, giydirilmiş ücret belirlenirken mevcut bordrolar esas alınarak son yıldaki primlerin aylık ortalamasının bulunup ücrete eklenmesi gerekirken primin dikkate alınmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

14.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.