

SATIŞ TEMSİLCİLERİNDE PRİM USULÜ ÇALIŞMA UYGULAMASI ve FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

APPLICATION OF PREMIUM PAY WITH REGARDS TO SALES REPRESENTATIVES AND OVERTIME PAY



Ali Kemal TERZİ*

ÖZ

Prim usulü çalışma, işçiye, sözleşmede belirlenen çalışması dışında yapmış olduğu emek ve başarı karşılığı normal ücreti dışında kendisine ödenen ek ücrettir. Satışlardan prim hakkı elde eden işçilerde çalışma süresinin önemli bir kısmı genel olarak işyeri dışında geçmektedir. Bu konularla ilgili olarak, Yargıtay'ın ilgili iş daireleri, 2015 yılından itibaren satışlardan prim hakkı elde eden çalışanların, prim+fazla mesai yönündeki kararını değiştirmiştir. Yargıtay'ın bundan sonra oluşturduğu ilke kararlarına göre, işyerinde primlerin kota tutturulmasına bağlı olarak yapıldığı belirlenmesi halinde fazla çalışma ücretinin sabit ücret üzerinden %50 zamlı olarak ödenmesi, eğer, işyerinde şirket performansına bağlı olarak bir prim uygulaması olması halinde ise, fazla mesai alacağının prim mahsup edilmeksizin hesaplanması gerektiği şekilde değiştirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Satış Temsilcileri, Prim, Fazla Çalışma Ücret.

ABSTRACT

Premium pay is the additional payment given to employee for the work done except for the wage determined in the labor contract which is the return of achievement and effort. For workers who receive premiums from sales, an important part of the work period is generally out of work. With regards to the matter, the related business offices of the Court of Appeals changed the decision which enables employees to receive both premium and overtime payments for the ones who receives sales premium since 2015. In the following court decision amendments are made relating to the issue and accepted as principle decision. Afterwards, if the premiums are determined to be made in accordance with the quota in the workplace, overtime pay is 50% over the fixed rate and if there is a premium depending on the company performance in the workplace, overtime pay had to be calculated without the reduction of premium.

Keywords: Sales representatives, premium, overtime pay

* İş Müfettişi

GİRİŞ

“Prim Usulü Çalışma” uygulaması işçinin işyerinde daha istekli olarak çalışması amacıyla işveren tarafından ödül niteliğinde verilen ek bir ödemedir. İşyerinde prim ödemesi ya sözleşmede kararlaştırılmıştır ya da bir işyeri uygulaması şeklinde yerine getirilebilmektedir. Bir işyerinde çalışanların, çoğunlukla satış temsilcilerin fazla mesai çalışmaları dışında prim şeklinde çalışmaları birlikte olabilmektedir. Fazla çalışma konusu, 4857 sayılı İş Kanunu ile 41. maddesinde yer almaktadır. Madde hükmünde, “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık *kırkbeş saati aşan çalışmalardır....*” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı Kanun’un 63. maddesi ise, “*Çalışma süresi*” başlığı altında, “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır....* Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.” hükmü çerçevesinde çalışma süresini düzenlemiştir. Prim usulü çalışma ise, mevzuatta açıkça yer almamakta olup, genel olarak çalışma hayatında işyeri uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 4857 sayılı Yasanın 32. maddesinde ücretin yanında benzeri nitelikteki ödemelerin (prim vb.) banka yoluyla yapılmasından bahsedilmektedir. Bu makalede, işyerinde fazla mesai ile birlikte prim uygulaması olmasa halinde çalışanların prim hesabı nasıl yapılacağı mevzuat ve yargı kararları çerçevesinde ele alınacaktır.

1. PRIM USULÜ ÇALIŞMA UYGULAMASI

Türk Dil Kurumuna “Prim” kelimesi, dilimize Fransızca’dan girmiş olup, anlamı işveren tarafından işçiyi isteklendirerek verimini artırmaktır.¹ Prim ödemesindeki amaç, işçinin daha verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesi olup ikramiyeden farklı olarak ödemeler genel bir nitelik taşımamaktadır.

Prim uygulaması daha çok iş hukukunda kendini göstermekte ve daha çok satış temsilcilerinde karşımıza çıkmaktadır. Hukuki olarak, bir işyerinde prim uygulandığı, primin ödenme şekli ile miktarı ispat yükü işçidedir. Çalışanlar, prim uygulamasının ispatını, her türlü yazılı ve işyeri deliliyle ortaya koymaları mümkündür. Tanık beyanları tek başına yeterli delil olmamaktadır. Yargıtay² ilke kararlarına göre de, prim uygulamasının ispatı için sadece tanık beyanları yeterli değildir. Prim alacağının tespitinde, fazla çalışma ücretinin tespitinde olduğu gibi işyeri kayıt belgeleri ile işyeri uygulamasının önemi birinci deliller arasındadır. Bu kapsamda, Yargıtay bir kararında³, fazla mesai alacağı iddialarında, imzalı puantaj kayıtlarının varlığı halinde, iddianın ispatını temin için tanık dinletilip dinletilemeyeceğini değerlendirmiştir. Karar da, Yargıtay, fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtlarının özellikle de işyerine giriş çıkışı gösteren belgelerin delil niteliğinde olduğunu ve nihayet yazılı belgenin bulunduğu hallerde tanık beyanlarına itibar edilemeyeceğini belirtmiştir. Söz konusu Yargıtay Kararı’nda işçi ile işveren arasında yapılmış sözleşmede prime ilişkin hususlar yanında prime uygulandığına ilişkin işyerine bir uygulamanın da olması gerektiğini belirtmiştir.

2- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ve PRİM UYGULAMASI

Fazla çalışma ücretleri ile prim alacağı tespit edilirken, imzalı ücret bordroları, hesap pusulaları

¹ www.tdkterim.gov.tr

² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.01.2016 tarih, 2014/33241 E, 2016/2287 K.

³ 9, HD 2007/18990 E.

ve banka kayıtları belirleyici olmaktadır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ve prim alacağı ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının veya primin ödenmediğinin ileri sürülmesi mümkün değildir.

İş hukukunda fazla çalışma ücreti ile prim uygulamasına yönelik kararlar 2015 yılı öncesi ve sonrası olarak değişmektedir. Çünkü, Yargıtay'ın ilgili iş daireleri 2015 yılına kadar farklı kararlar verirken, 2015 yılından sonra istikrar kazanan ilke kararını değiştirmiştir.

Bu kapsamda, 2010 yılından itibaren verilen Yargıtay'ın bazı kararlarında, işyerinde satış primi uygulamasının olması durumunda ödenen primlerle fazla çalışmalarının karşılığının olması durumunda ödenen primlerle fazla çalışmaların karşılığının ödenip ödenmediğinin belirlenmesi gerektiği açıklanmakta ve şayet ödenen prim fazla çalışmaları tam olarak karşılamaması durumunda aradaki farkın ödenmesi gerektiği kabul edilmektedir.

Yargıtay⁴, belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan işçiye ödenen satış priminin, fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılaması halinde fazla çalışma ücreti doğmayacağına, ancak işçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde, aradaki farkın işçiye ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir.

2015 yılından önce prim+fazla çalışma olması halinde bu hesabı Yargıtay, fazla çalışma kısmın zamlı kısım üzerine değil de fazla çalışma tamamı üzerinden hesaplama üzerinden yapmaktadır. 2015 yılından sonra verilen Yargıtay kararlarında, prim+fazla çalışma hesabı, sadece fazla çalışma ücretinin zamlı kısım üzerinden hesaplanmaya gidilmesine karar vermiştir.

Öte yandan, işyerinde prim uygulaması ile fazla çalışma arasında doğrudan bir bağlantı bulunmamaktadır. Özellikle bazı işyerlerinde belli bir satış kotası aşılması halinde bu ödemelerin fazla çalışma olarak değerlendirildiği görülmektedir. İşçi haftalık 45 saat içerisinde kalan çalışmalarında da prim uygulamasına hak kazanabilir. Prim alacağı için işyerinde fazla çalışma yapılmasının bir önemi bulunmamaktadır.⁵ Bu nedenle, işyerlerinde ve çalışma hayatında prim ve fazla çalışma kavramları zaman zaman birlikte kullanılabilir. İşyerlerinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalar bazen prim ödenerek telafi yoluna gidilmektedir. Bu uygulama, yanlış bir ödeme biçimi olup, prim ödemeleri fazla çalışma ücreti içerisinde değerlendirilmemesi gerekmektedir.

3- SATIŞ TEMSİLCİLERİN FAZLA ÇALIŞMA HALİNDE PRİM ÜCRETİ UYGULAMALARI

Satış temsilcilerin bir işyerinde hem prim hem de fazla çalışması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda Yargıtay⁶, bir kararında, "davacı davalı işyerinde ücret+prim esasına göre çalışmaktadır. Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. Prim uygulaması, işverenin istek ve değerlendirmesine göre olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak verilmesi mümkündür. Fazla çalışma ücreti, kural olarak kanunda yazılı şartlar çerçevesinde ödenir. Fazla çalışma ücreti, bir işyerinde haftalık 45 saati aşan bir çalışma olması durumunda ortaya çıkar. Taraflar, sözleşmede daha asgari bir çalışma süresi belirleyebilirler". Örneğin taraflar, sözleşmede haftalık çalışma süresinin 40 saat

⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 3.5.2013 tarihli E. 2011/7849 ve K. 2013/13353

⁵ Şahin Çil, (2017), "İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları", Yetkin Yayınları, s,717, Ankara.

⁶ Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, 12.05.2016 tarih, 2015/8010 E, 2016/10698 K.

olarak belirlemişlerse, o zaman 40-45 saat arasındaki çalışmalar, fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilir. Bu durumda, Kanun'da açıkça belirtilmiştir. Fazla sürelerle çalışma ücreti, fazla çalışma ücretine kıyasla %25 daha düşüktür. Haftalık çalışma süresi 30 saatin altında belirlenmişse, o zaman bu çalışma kısmı süreli bir çalışma olup, kısmi sürelerde, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya 4857 sayılı İş Kanunu ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği izin vermemektedir. Örneğin, bir işyerinde haftalık çalışma süresi 27 saat olarak belirlenmiştir. İşçi A, haftalık 31 saat çalışması durumunda 4 saatlik çalışma fazla çalışma olarak değerlendirilmeyecektir. Bu durum, işyerinde yapılan iş sözleşmesinin niteliğini değiştirecektir. Sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesinden çıkıp, tam süreli iş sözleşmesine dönüşecektir.

Bu kapsamda bir işyerinde fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma söz konusu olmasa da işçi prime hak kazanmışsa bu prim alacağına hak kazanır. Kısmi süreli çalışan bir işçinin prim almasına engel bir durum mevzuatta yer almamaktadır.

Prim uygulamasında karşılaşılan başka bir durum ise, primin belli bir satış karşılığı ödenmesidir. Bu durumda çalışılan işyerinde belli bir kota aranmaksızın her satış için işçiye bir prim ödenmektedir. Bu halde, işyerinde yüzde usulü ücret karşımıza çıkmaktadır. Eğer, yüzde usulü uygulanan bir işyerinde aynı zamanda fazla çalışma söz konusu olması durumunda prim nasıl ödeneceği konusu, Yargıtay'ın 2015 yılından sonra verdiği farklı kararlar ile şekillenmeye başlamıştır.

Yargıtay⁷ bir kararında, satış temsilcisi olarak çalışan bir işçinin satışlardan prim aldığı, aynı zamanda fazla çalışma yapması halinde prim hesaplamasının, sadece fazla çalışma ücretinin zamlı kısım üzerinden yapılması yönünde karar vermiştir.

Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri dikkate alınarak belirlenmektedir. Satış temsilcileri genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışmaktadır.⁸ Satış temsilcileri, ister gezerek ister işyerinde çalışsın mesaisi arttıkça prim alacağı artacaktır. Genel olarak satış temsilcilerinin prim alacağının hesaplanmasında genel olarak bu hususa dikkat edilmesi gerekmektedir.

Yargıtay⁹ bir kararında, konuya ilişkin olarak, davacının 2008-2011 tarihleri arasında çağrı takip sisteminde çalıştığı, çağrı takip sistemindeki kayıtlar ve saatler esas alınarak iş sözleşmesinin 9.maddesindeki 1 saat fazla mesainin ücrete dahil olduğu belirtildiği, yapılan hesaplama sonucu davacının 9.338,42 TL fazla mesai alacağı hesaplandığı, davacıya 2010-2011 tarihleri arasında ödenen performans prim toplamı mahsup edilerek davacının 1.115,07 TL fazla mesai alacağı kaldığı belirtilmiştir. Yapılan incelemede, davacıya ödenen primlerin parça başı olarak mı ödendiği, yoksa şirket performansına bağlı olarak ödendiği dosya kapsamından anlaşılamadığını belirtmiştir. İşyerinde primlerin kota tutturulmasına bağlı olarak yapıldığı belirlenmesi halinde fazla çalışma ücretinin sabit ücret üzerinden %50 zamlı olarak ödenmesi gerektiğini, eğer, işyerinde şirket performansına bağlı olarak bir prim uygulaması var ise, fazla mesai alacağının prim mahsup edilmeksizin hesaplanması gerektiğini belirtmiştir.¹⁰ Bu sebeple, bir işyerinde satış temsilcilerinin primlerinin kota tutturulmasına bağlı olması durumunda fazla çalışma ücretinin sabit ücret üzerinden %50 zamlı olarak hesaplanması,

⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.05.2016 tarih, 2015/1106 E, 2016/11531 K.

⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.01.2016 tarih, 2014/29381 E, 2016/1643 K.

⁹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 24.03.2016 tarih, 2015/2317 E, 2016/9373 K.

¹⁰ Şahin Çil, (2017), a.g.e., Yetkin Yayınları, s,783, Ankara

şirket performansına bağlı olması durumunda ise fazla mesai alacağının prim mahsup edilmeksizin hesaplanması gerekmektedir.¹¹

Bu çerçevede, Yargıtay kararları çerçevesinde prim alacaklarının tespiti yapılırken, prim alacakların bir işyerinde neye göre belirlendiği açıklıkla ortaya konulmadan sonuca gidilmemesi gerekmektedir.

4- SONUÇ

Prim, çalışana özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş ek bir ücrettir. Fazla çalışma ücreti ile prim alacakları birbirinden bağımsızdır. Prim alacağı işverene bağlı olabileceği sözleşme gereği de ortaya çıkabilir. Satış temsilcilerin belli bazı kriterlerin uygulanması halinde ödenen prim hiçbir şekilde fazla çalışma yerine geçmemesi gerekmektedir. İşyerinde satış temsilcilerin primlerin kota tutturulmasına bağlı olarak yapıldığı belirlenmesi halinde fazla çalışma ücretinin sabit ücret üzerinden %50 zamlı olarak ödenmesi, eğer, işyerinde şirket performansına bağlı olarak bir prim uygulaması var ise, fazla mesai alacağının prim mahsup edilmeksizin hesaplanması gerekmektedir. Öte yandan, 2015 yılından sonra Yargıtayın verdiği kararlar çerçevesinde, özellikle satış temsilcisi olarak çalışan işçilerin yapmış oldukları prim+fazla çalışma ücreti tespitlerinde, satışlardan aldıkları prim yanında aynı zamanda fazla çalışma yapmaları halinde prim hesaplaması, sadece fazla çalışma ücretinin zamlı kısım üzerinden yapılması şeklinde kabul edilmektedir.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu
- ÇİL, Ş. (2017), "İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları", Yetkin Yayınları, Ankara.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 28.01.2016 tarih, 2014/33241 E, 2016/2287 K.
- Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, 12.05.2016 tarih, 2015/8010 E, 2016/10698 K.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 13.04.2010 tarih, 2008/29511 E, 2010/10295 K.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 09.05.2016 tarih, 2015/1106 E, 2016/11531 K.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 25.01.2016 tarih, 2014/29381 E, 2016/1643 K.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 3.5.2013 tarih E. 2011/7849 ve K. 2013/13353
- www.tdkterim.gov.tr, Erişim Tarihi, 20.03.2017

¹¹ Şahin Çil, (2017), a.g.e., Yetkin Yayınları, s,783, Ankara